

## ИНТЕГРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ЖИЗНЕННЫЕ СТРАТЕГИИ ЛИЧНОСТИ

© 2017 г. И. Ю. Рыжухина

*Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики,  
Институт дополнительного профессионального образования  
Департамента труда и социальной защиты населения, г. Москва  
E-mail: irina43r@gmail.com*

В статье на примере профессиональных компетенций рассматривается интеграция социальных нормативов и стандартов в жизненные стратегии личности. Проведен теоретический анализ актуальности заявленной проблемы для психологии труда. Описаны сегменты активности субъекта как интеграторы личностных ресурсов и смысло-жизненных ориентиров.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, компетенции, цель, ресурсы, личностный смысл, стратегия, интеграция, деятельность-смысловой алгоритм, социально-психологическая диагностика и самоконструирование.

### ВВЕДЕНИЕ

Глобализация постиндустриального общества, интеграция российского профессионального образования в европейское образовательное пространство выдвигают новые требования к личности, ее профессиональному определению и компетенциям. В новых условиях происходит ускорение темпов технологического развития и развития моделей организации труда, что требует от работников постоянного профессионального совершенствования для эффективной адаптации к возрастающим требованиям в условиях жесткой конкуренции.

Обученность человека перестает измеряться в терминах сроков обучения и изучения дисциплин и начинает измеряться в терминах

личностных достижений, на основе полученных компетенций. Для того, чтобы работники, работодатели и государство оценивали компетенции в единой системе координат, существует понятный всем механизм их описания и классификации. Структурирование и систематизация результатов обучения и личностных компетенций специалистов на основе единых принципов [14] отражено в Национальных профессиональных стандартах.

В настоящее время европейские страны имеют утвержденные профессиональные стандарты, соответствующие Единой рамке квалификаций. Начиная с 2002 года Организация по экономическому сотрудничеству и развитию, Международная организация труда, Всемирный банк и Европейский союз реализуют совместные проекты по разработке и развитию сертификации различных профессиональных компетенций и оценке уровня готовности кандидатов к включению их в ту или иную сферу социально-экономической деятельности.

В России система Национальных профессиональных стандартов введена с января 2015 года. Ее целью является синхронизация подготовки специалистов для удовлетворения потребностей рынка труда, обеспечение преемственности общего и профессионального образования, содействие развитию системы непрерывного образования *life long learning* (В.И. Байденко, Е.В. Вершинина, А.Н. Джуринский, В.М. Жураковский, В.И. Загвязинский, В.П. Колесов, Г.В. Мухаметзянова, А.И. Субетто, В.Д. Шадриков).

Глобальный информационно-технологический процесс требует от современного человека организованности, осознанности, внимания, концентрации, компетентности, мотивации, активности, включенности в процесс государственного развития и социальной причастности [7]. Осведомленность о событиях и явлениях, анализ и прогноз их развития

становятся необходимыми условиями адекватного взаимодействия и взаимоотношений людей, их поведения и жизнедеятельности.

Индивидуальные жизненные стратегии, жизненные планы и сценарии формируются в единых социо-культурных условиях, но являются в то же время уникальными в контексте жизнедеятельности каждого отдельно взятого субъекта [1]. В исследованиях Н.В. Гришиной и Т.В. Огородниковой отмечается, что сходные задачи решаются людьми по-разному и имеют различный результат, что опосредуется возрастом, гендерной принадлежностью, этническими особенностями и множеством других факторов. В этой связи целесообразным становится проведение социально-психологических исследований, фокусирующихся на анализе механизма интеграции индивидуальных жизненных планов и стратегий с общественно заданными стандартами организации жизнедеятельности человека; выявление, фиксация и описание универсальности и, одновременно, уникальности персонального выбора жизненного пути [2].

Под социальной заданностью мы подразумеваем формальные и неформальные регламенты организации жизнедеятельности современного человека, характеризующих обществом в качестве жизненных стандартов. Например, разница стандартов жизни в городе и в деревне, в мегаполисе и небольшом районном центре и т.д.

Под индивидуальным жизненным планом и стратегией мы понимаем самостоятельное конструирование субъектом своей практической деятельности, поведения, стиля общения, образа жизни, профессионального становления в соответствии с опорой на собственные ресурсы и ориентиры, которые могут, как соответствовать общепринятым стандартам, так и противоречить им.

Основываясь на том, что жизненная стратегия человека начинает формироваться в детстве и совершенствуется на протяжении всей его жизни, важным направлением исследования становятся фиксация и

описание социальных и психологических факторов, влияющих на принятие общего и формирование частного в жизненных стратегиях и сценарных планах личности [17, с. 85], а также выявление и описание процесса интеграции профессиональных компетенций в личностные смыслы и жизненные стратегии.

## АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К РАССМОТРЕНИЮ ЛИЧНОСТНЫХ СМЫСЛОВ

В процессе социализации человек включается в систему отношений, характеризующуюся общепринятым порядком, нормами и правилами. В детстве они воспринимаются неосознанно, копируются и присваиваются посредством взаимодействия с близкими людьми. Осмысленное присвоение субъектом норм и правил происходит по мере взросления через обратную связь, связанную с внешним подтверждением правомочности осуществляемых им действий. Первые протесты ребенка возникают при несоответствии желаемого им действия или поведения и с нормативным. Например, ребенок хочет играть, когда нужно спать; идти, когда нужно сидеть; говорить, когда нужно молчать и т.д. Человек учится управлять своими желаниями, ориентируясь на внешние обстоятельства и требования [4]. Постепенно усвоенные требования становятся частью его мира, закрепляются в системе личностных смыслов, деятельности, поведении, общении.

Большая психологическая энциклопедия дает определение личностного смысла как «индивидуализированного отражения действительного отношения личности к тем объектам, ради которых развертывается деятельность, осознаваемое как «значение для меня» усваиваемых субъектом безличных знаний о мире, включающих понятия, умения, действия и поступки, совершаемые людьми, социальные нормы, роли, ценности и идеалы» [3].

Истоки понятия личностных смыслов в отечественной психологической науке берут начало с теории Л.С. Выготского о динамических смысловых системах индивидуального сознания личности, выражающих единство аффективных и интеллектуальных процессов. Мера осознанности определяется обнаружением связей видов деятельности с мотивами, потребностями и ценностями субъекта [5]. При этом возможно изменение содержания личностного смысла за счет включения его в наиболее актуальный для субъекта ситуационный мотивационный контекст.

В теории деятельности А.Н. Леонтьева описание личностного смысла осуществляется на основании постановки субъектом цели по отношению к мотиву деятельности. Смыслы трактуются как «единицы человеческого сознания» [15].

Исходя из этого, психологической основой системы личностных смыслов является структура потребностей, мотивов, интересов, целей, идеалов, убеждений, мировоззрения. Формирование и развитие этой системы подчиняются онтогенетическим закономерностям. В детском возрасте смыслы закрепляются посредством установления связей между социальным, пространственно-предметным окружением и собственной активностью ребенка. Начиная с юношеского возраста, система личностных смыслов развивается и функционирует посредством интернализации, т. е. порождение новых смысловых структур происходит на базе уже осмысленного и сознательно усвоенного опыта. В ходе прохождения определенной стадии возрастного и личностного развития смыслы нижнего порядка генерализуются и определяют структуру смыслов более высокого уровня [6]. Данный процесс осуществляется посредством переживания смыслов прошлого, настоящего и будущего, выражающегося в актуальном для субъекта смысловом содержании.

Теоретический анализ проблемы многомерности личностных смыслов привел к возникновению следующих классификаций: осознаваемые и неосознаваемые, субъективные и объективные, внутренние и внешние, биологические и социальные, индивидуальные и общие смыслы. Из этого множества толкований следует, что каждая классификация имеет отношение непосредственно к пониманию субъектом окружающего мира, влияющему на построение собственной смысло-ориентировочной системы, детерминирующей его поступки и жизнедеятельность в целом.

В различных научных школах и направлениях исследований смыслы охватывают широкий спектр функционирования человека и выражаются в таких понятиях, как ситуационные действия, профессиональная деятельность, поведение в обществе, стиль и образ жизни.

Ситуационный смысл, смысл жизненной стратегии, смысл жизни являются обобщающими категориями, которые включают в себя частные смысловые образования и отражают иерархические взаимосвязи между компонентами мотивационно-потребностной, ценностно-смысловой сферами личности и структурами сознания [15, с. 23].

Осмысленность, осознанность является одним из основных критериев, влияющих на выбор человеком жизненной стратегии и конструирования собственного жизненного сценария. В трудах Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, С.Л. Рубинштейна, А.Р. Лурии, В.П. Зинченко, Д.А. Леонтьева, В.М. Аллахвердова, А.Г. Чесноковой, Б.Ю. Агафонова, Р. Дэвидсона, Ш. Бегли, В. Берча, Д. Пенмана осознанность рассматривается как особое психическое явление, позволяющее субъекту концентрироваться на анализе способов достижения поставленной цели.

Осознанность обеспечивает субъекту особое видение мира на основе сингулярности когнитивных, аффективных и поведенческих проб, конструирующих его уникальный субъектный опыт, опосредованный личностным смыслом.

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ВЗАИМОСВЯЗИ ЛИЧНОСТНЫХ СМЫСЛОВ, ЖИЗНЕННОЙ СТРАТЕГИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Механизм особого видения мира субъекта проявляется в установлении связи и целесообразности поведения и деятельности по отношению к желаемым результатам. Он представляет собой синергию психических функций и практических действий, консолидирующихся в ответ на внешние вызовы. При повторении такая активность субъекта приобретает свойство удачного действия и превращается в индивидуальный деятельностно-смысловой алгоритм личной эффективности, продуктивности и результативности.

В нашем исследовании под деятельностно-смысловым алгоритмом (ДСА) мы понимаем последовательность действий и поведения в понятных субъекту условиях, обеспечивающих гарантированное получение ожидаемого результата. В отличие от навыка, как элемента деятельности в стандартных условиях, ДСА характеризуется симультанностью анализа ситуации в условиях неопределенности, системной сонастройкой восприятия, оценки, осознания, осмысления, концептуализации, классификации субъектом предметов, процессов и явлений, с последующей выработкой стратегии деятельности и тактических действий, ориентированных на желаемый результат. Таким образом, ДСА содержит личностный смысл, на основе которого субъект моделирует свои решения, стратегию и тактику поведения.

Личностный смысл является мотиватором деятельности субъекта. Система личностных смыслов определяет понимание человеком окружающего мира и самого себя, задает направление его деятельности, регулирует его поведение и поступки, отражает смысло-жизненные ориентиры. В этой связи ядром субъектного опыта становятся ДСА,



которые динамично перестраиваются и модифицируются под влиянием обретения человеком новых или переоценке уже имеющихся смыслов.

Функционирование ДСА формирует позиции субъекта в отношениях к миру людей и вещей, к самому себе, отражает смысл и направленность деятельности в текущем времени и на перспективу.

Опираясь на априорно заложенной в функционировании ДСА диагностической функции, мы посчитали возможным рассмотреть наличие соответствия профессиональных компетенций смысло-жизненным ориентирам человека как фактора влияния на его мышление и поведение.

По мнению О.В. Шатрового человек превращает в ценность все, что считает значимым: борьбу, карьеру, взаимоотношения, взаимодействие, достаток, здоровье, семью, детей и т.д. Из этого следует, что ценность представляет собой цель, а ведущий к достижению цели самостоятельно сформированный или скопированный ДСА становится эффективным способом получения желаемого результата в понятных для субъекта условиях.

Внося характеристику инструктивности и стандартизации ДСА в достижении тех или иных результатов, признаваемых желательными для субъекта и социума, можно отметить их тиражируемость. Таким образом, ДСА можно представить как набор инструментов осмысленно мотивированного включения людей в деятельность для достижения общественно значимого результата. В коннотации профессиональной деятельности ДСА приобретают характеристики нормативности, с одной стороны, и предпочтений – с другой, так как обеспечивают успешное решение стоящих перед субъектом задач.

В части описания механизма выбора и формирования ДСА, влияющих на поведение человека необходимо дать характеристику социально-психологическим условиям, в которых, с одной стороны, человек является элементом социальной системы, предъявляющей к нему ряд требований; с



другой - будучи автономным, самостоятельно взаимодействует с окружающим миром, воспринимает его, оценивает и создает систему собственных предпочтений [16]. Посредством усвоенных ДСА человек формулирует свои репрезентации и создает картину реальности, опосредованную внешними ориентирами [17; 18].

Требования профессиональных стандартов являются одним из таких ориентиров. Профессиональные стандарты, как набор индикаторов оценки качества деятельности, снижают вероятность профессиональных ошибок специалистов [10]. Они обеспечивают слаженную работу команды, объединяют в единый контекст деятельности, способствуют достижению ожидаемых результатов, алгоритмически закрепляются в программах подготовки специалистов, порядках, инструкциях, чек-листах.

В описании ассесмент-центра А.Н. Занковский отмечает, что в оценку профессионализма работников должны быть включены следующие навыки: взаимодействие с людьми; креативность; объективная самооценка; объективное восприятие окружающих; гибкость поведения; сохранение способности действовать эффективно в неопределенных ситуациях; устойчивость к стрессу; энергичность; способность принимать решения; высокие внутренние стандарты по отношению к своему труду; потребность роста; потребность безопасности; гибкость целеполагания; реалистические ожидания; способность работать без сиюминутного вознаграждения; широкий диапазон интересов; организованность и умение планировать; профессиональные знания и навыки, релевантные выполняемой задаче [9, с. 70].

«Приобретая индивидуальный и личный опыт, работники формируют, сохраняют и изменяют свои смысловые системы, в которых отражены их отношения к различным явлениям – миссии организации, планированию, мотивационной политике, производительности, качеству труда и т.д.» [9, с.

113]. Таким образом, организационная культура задает систему координат, которая объясняет, почему организация функционирует так, а не иначе.

## МЕТОДИКА АНАЛИЗА

Основываясь на тезисе А.Н. Занковского о единых смысловых системах организации и работников в условиях профессиональной деятельности, мы предположили, что для анализа процесса интеграции компетенций профессионального стандарта в смысло-жизненные ориентиры личности можно использовать социально-психологическую методику ресурсной карты.

Принцип картирования сегментов активности субъекта взят из диагностической методики «Экокарта» Р. Шермана и Н. Фредмана (США, 1997 г.) и коучинговой методики сопровождения личностного роста Т. Гэллви, Т. Дж. Леонарда и Дж. Уитмора, которые рассматривали рефлексивный анализ эмоциональных состояний, событий окружающего мира и собственной жизни, поступков и их результатов, внутренних и внешних коммуникаций как инструмент повышения личной эффективности в жизни и в бизнесе.

Согласно перечисленным исследованиям в процессе жизнедеятельности человек посредством расширения видов целенаправленной активности осуществляет самоконструирование. Самоконструирование личности происходит за счет формирования иерархической пирамиды личностных смыслов (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Б.В. Зейгарник, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, В.А. Петровский, Е.В. Субботский), выполняющих роль стартового механизма включения той или иной стратегии деятельности и поведения в субъектный опыт, единицами которого являются ДСА.

С.В. Ковалев [13, с. 32] описал механизм формирования сценарных планов жизнедеятельности индивида, состоящий из 4-х этапов:

1. Подготовительный этап – этап адаптации, в котором усваиваются основные нормы, правила и принципы жизнедеятельности. На этом этапе человек получает инструменты моделирования жизненного сценария, происходит поточное накопление различных вариантов действий в ситуациях, однозначного выбора решений еще нет, так как субъект апробирует возможные варианты достижения желаемого результата.
2. Социальный этап позволяет человеку определять и принимать на себя различные роли, появляются поведенческие страты (стратегии), закладываются основы образа жизни, ориентированного на удовлетворение собственных потребностей. На этом этапе становится возможным выбор желаемого.
3. Экзистенциальный этап характеризуется обретением и осмыслением предпочитаемого качества жизни. Выбор становится ведущим инструментом самореализации. Замысел жизненного сценария осуществился, через получаемые результаты собственной активности происходит закрепление и отработка жизненных стратегий субъекта, осуществляется прирост в выбранной социальной нише.
4. Трансцендентальный этап предоставляет человеку осуществить выход за пределы себя, осознавать свою причастность к мегапроцессам в природе, обществе, космосе. На этом этапе выбор происходит спонтанно в границах осознаваемой субъектом доктрины гармоничного существования, целостности «я» и окружающего мира, предельной цельности.

В рассмотрении ДСА с точки зрения описанной логики этапов становления сценарных планов, ключевым концептом является выбор субъекта, согласно которому ДСА моделируются им под собственные потребности и, фокусируясь на приоритетах, приобретают ситуационную гибкость и вариативность. Трансцендентальную характеристику ДСА

можно рассматривать с позиции архетипов, генетических кодов, родовой памяти и т.д., что выходит рамки содержания этой статьи.

На обобщении методик зарубежных авторов и оценки личностного потенциала, описанной в трудах Т.О. Гордеевой А.В., Кирьяковой, Д.А. Леонтьева, Е.Ю. Мандриковой, нами была сконструирована карта смысло-жизненных ориентиров, представляющая собой 7 сегментов активности субъекта:

1. Сегмент «Социальные связи» отражает интенсивность, направленность и качество межличностных коммуникаций субъекта (родственники, друзья, коллеги, авторитеты и др.) и его компетентность в общении.

2. Сегмент «Картина мира» отражает интеллектуальный капитал субъекта, когнитивные и поведенческие приоритеты и предпочтения, специфику оценки и осуществления выбора.

3. Сегмент «Личные достижения» отражает результативность в социально и личностно значимых сферах деятельности.

4. Сегмент «Забота о здоровье» отражает грамотное отношение субъекта к поддержанию функциональности своего организма, что обеспечивает его выносливость, целостность и жизнестойкость.

5. Сегмент «Обеспеченность» отражает степень соответствия уровня жизни потребностям субъекта.

6. Сегмент «Досуг и отдых» отражает специфику предпочтений субъекта в организации свободного времени.

7. Сегмент «Хобби или любимые занятия» отражает специфические формы самореализации субъекта.

Каждый из обозначенных сегментов характеризуется наличием в опыте субъекта особых ДСА как профильных компетенций. Сегменты различаются по направлениям активности субъекта, содержанию и ресурсности. Здесь под ресурсностью мы подразумеваем совокупность

возможностей субъекта и степень его готовности к решению стратегических и тактических задач.

В свою очередь, профессиональный стандарт, как одна из социальных норм, отвечающая единым требованиям к выполнению профессиональной деятельности, и проверенный способ ориентировки для достижения желаемого результата, представляет собой профессиональную стратегию, элементами которой являются нормативные ДСА - компетенции, закрепленные в инструкциях, правилах и порядках.

Таким образом, ДСА опосредуются социальными нормами и правилами, с одной стороны, и мотивационно-потребностными ориентирами субъекта, с другой, и являются базовыми элементами стратегии личности на протяжении всей сознательной жизни. Исходя из этого, мы предположили, что посредством сформированной нами карты смысло-жизненных ориентиров мы сможем фиксировать включение внешне заданных стандартов и нормативов профессиональной деятельности, общения и поведения в индивидуальный ориентировочный стандарт, что будет свидетельствовать об интеграции профессиональных компетенций и жизненных стратегий.

Для проверки нашего предположения об интеграции профессиональных компетенций в жизненные стратегии личности через аналогию ДСА мы взяли профессиональный стандарт руководителя организации социального обслуживания, утвержденного приказом Минтруда России 18 ноября 2013 г. № 678н.

Согласно стандарту руководитель должен обладать следующими профессиональными компетенциями: осуществлять планирование и контроль деятельности организации; вырабатывать варианты решений и оценивать возможные риски; анализировать данные финансовой и статистической отчетности; использовать информационно-коммуникационные технологии; владеть основами гражданского,

бюджетного, налогового, трудового законодательства; устанавливать деловые связи и организовывать сотрудничество; соблюдать этический кодекс и правила деловых коммуникаций; владеть технологией разрешения конфликтов; управлять ресурсами организации, в том числе человеческими; разрабатывать предложения по развитию организации, способствовать реализации инновационных проектов и программ; повышать свою квалификацию. Этот перечень был взят нами в качестве ориентиров для решения профессиональных задач.

Исследование интеграции профессионального стандарта руководителя организации социального обслуживания в жизненные стратегии мы провели на примере решения респондентами аналитических задач с набором карточек, обозначающих ДСА. Респондентам было предложено найти и обосновать применение ДСА для профессиональной компетенции при решении профессиональных задач (см. таблицу 1) и сектора активности с соответствующими смысло-жизненными ориентирами. На основе анализа выбора респондентами ДСА мы получили сводную таблицу результатов.

## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В исследовании приняли участие 52 слушателя факультета кадрового резерва Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы города Москвы, из них мужчин – 22 человека, женщин – 30 человек.

Предварительно по итогам собеседования с респондентами нами были выявлены следующие особенности респондентов: отсутствие навыка структурировать свою активность по целям и смыслам; ориентация на формальное выполнение инструкций, приобретение компетенций на уровне запоминания их названий по списку. Некоторые респонденты полностью исключали творчество в профессии, характеризуя его как

вредное свойство, мешающее четкому исполнению профессиональных обязанностей.

Ознакомительная работа с картой смысло-жизненных ориентиров по сегментированию собственной активности позволила респондентам структурировать представления о личностных ресурсах, выявить сильные и слабые стороны, определить границы смыслов. Например, забота о здоровье многими рассматривалась только как лечение уже проявленных заболеваний.

Выбор респондентами единых карточек ДСА при решении профессиональных и житейских задач представлено в таблице (см. таблицу 1).

Анализ полученных результатов в единой таблице показал, что при решении профессиональных и житейских задач профессиональные компетенции интегрируются в стратегию на основе сходных ДСА.

Кластерный анализ позволил выявить *расстановку приоритетов* в качестве иерархичной агломеративной характеристики ДСА, позволяющей субъекту сосредотачиваться на ключевом элементе последующих действий. Так, в задаче с трудовыми спорами ключевым элементом стало обращение к трудовому законодательству (значение 0,51), а в ситуации замены заболевшего сотрудника – регламент коллективного трудового договора (значение 0,64).

Статистический анализ выбора решений в профессиональных задачах и их интеграции в жизненные стратегии оказался противоречивым. Так, 33% респондентов против 67% указали возможность переноса способа решения профессиональных задач на решение житейских задач, но отметили, что при аналогичности такого действия как расстановка приоритетов есть разница в мотивах решения. В частности, при выполнении роли руководителя, главным мотивом для них являлось



избегание ошибок, а при решении житейской задачи - поступить по справедливости.

**Таблица 1.** Соответствие по ДСА профессиональных компетенций профессионального стандарта и сегментов личной активности карты смысло-жизненных ориентиров

<b>Профессиональные компетенции</b>	<b>ДСА</b>	<b>Сегменты активности</b>
знание основ законодательства (задача по трудовым спорам)	выбор решений на основе общепринятых норм, включающий в себя фиксацию факта, нормативную оценку факта, последующие стандартно описанные действия, получение результата	картина мира (задача по выращиванию комнатных растений)
управление ресурсами (задача по премированию сотрудников)	расстановка приоритетов, распределение полномочий и ответственности, анализ и контроль	обеспеченность (задача по организации семейной поездки)
оценка рисков (задача по ротации кадров)	анализ и контроль, расстановка приоритетов	забота о здоровье (задача по организации режима дня ребенка)
принятие решений (задача по выездной стажировке)	оценка ситуации, полномочий, приоритетов, ответственности, гибкости (agile)	личные достижения (задача по участию в конкурсе)
разрешение конфликтов (задача по факту опоздания)	контекстный анализ, расстановка приоритетов, полномочия, ответственность, коммуникация	социальные связи (задача по оценке отношений между значимыми людьми)
сотрудничество (задача по проведению деловых переговоров)	подбор инструментов для решения задач, расстановка приоритетов, распределение полномочий и ответственности, учет интересов сторон	социальные связи (задача по организации встречи друзей)
стратегия развития (задача на постановку цели)	расстановка приоритетов, актуальность цели, контекстный анализ, прогноз результатов и их последствий	картина мира, самореализация (задача на анализ своих возможностей)
саморазвитие, самоменеджмент (задача о карьере)	оценка вызовов, самооценка ресурсности, конструирование модели цель-действие-результат, составление календарного плана, самомотивация, преодоление сопротивления	картина мира, личные достижения, забота о здоровье, самореализация (задача о своем благополучии)

Это противоречие мы связали с тем, что респондентами были слушатели группы отраслевого кадрового резерва, опыт которых на руководящей должности не являлся продолжительным или вовсе отсутствовал.

Вместе с тем, тот факт, что респонденты выбирали сходные ДСА для решения профессиональных и житейских задач, позволило отследить процесс интеграции. Мы выявили, что ДСА актуален вначале только для решения задач в рамках конкретной профессиональной ситуации (в нашем исследовании – планирование, контроль, распоряжение финансами, расстановка кадров), а затем становится единицей субъектного опыта и, в силу соответствия единому смыслу, переносится в жизненную стратегию субъекта.

Интеграция в стратегию происходит посредством переноса нормативного ДСА. Профессиональные компетенции выступают в роли ориентиров «здорового смысла» и становятся ресурсами личности как приобретаемый извне удачный вариант решения аналогичных задач.

Следует отметить, что интеграция профессиональных компетенций в житейскую практику происходит только при наличии единых смыслообразующих детерминант, где применима единая стратегия деятельности. В ДСА присутствует личностная стилистика субъекта, позволяющая поступать привычным способом, и только в ситуации неудач начинается трансформация привычной стратегии в наиболее эффективную. Следовательно, профессия может являться системой обучения новым стратегиям поведения с последующим расширением рамок ее использования в повседневной житейской практике.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Определяя интеграцию как процесс объединения частей в целое, применительно к личности, конструирующей стратегию для достижения

поставленной цели, мы предполагали рассмотреть механизмы, методы и принципы ее построения.

Основными характеристиками механизма интеграции в менеджменте организаций являются принятие решений, планирование, ответственность, организационная культура [8]. Они реализуются посредством установленных порядков, правил, графиков, системой соподчиненности и взаимодействия, взаимосвязью и согласованностью.

В анализе и конструировании человеком событий собственной жизни мы можем обнаружить сходные действия. Следовательно, любой внешний порядок, приводящий к успешности, может быть взят субъектом за основу стратегий желаемых сценариев жизнедеятельности.

Таким образом, профессиональные компетенции становится возможным приравнять к ресурсам личности, которые обеспечивают ей наибольшую продуктивность и результативность в достижении поставленных целей. В этой связи ДСА является практическим действием операционной системы применения компетенций в ситуациях принятия решений и достижения желаемого результата.

По мнению М. Холла многочисленные операционные программы управляют нашими мыслями, эмоциями, предпочтениями, коммуникациями и семантикой, функционируя на уровнях содержания и процесса. В совокупности они играют роль стратегий, которые обуславливают структуру субъектного опыта.

Из анализа ДСА становится очевидным, что они, при всем своем многообразии, шаблонизируют поведение и упрощают деятельность, унифицируют ее в поведенческих паттернах достижения цели. Это подпитывается успехами готовых схем движения к желаемому результату и становится привычным способом решения задач. Таким образом, мы имеем дело с правилами и регламентами жизнедеятельности человека,

вырабатываемыми им самим и влияющими на выбор стратегий, как в известных ему ситуациях, так и в ситуациях неопределенности и риска.

Очевидным является, что ДСА непосредственно связаны с человеческими потребностями и оказывают влияние на качество и осознанность жизни в целом.

Проведенное исследование подтверждает наше предположение о том, что интеграция профессиональных стандартов в жизненные стратегии субъекта происходит посредством копирования и переноса профессиональных ДСА в другие сферы жизнедеятельности, при условии, что смысл, логика, последовательность выполняемых действий и ожидаемый результат являются аналогичными.

В результате проделанной работы нам удалось выявить в структуре субъектного опыта элементы жизненных стратегий - ДСА, анализ и обобщение которых позволит в дальнейшем расширить практику профориентационной и профадаптационной работы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Абульханова-Славская К.А.*, Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
2. *Александров Ю.И., Александрова Н.Л.* Субъективный опыт, культура и социальные представления. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
3. Большая психологическая энциклопедия: Более 5000 психологических терминов и понятий / А. Б. Альмуханова и др. М.: Эксмо, 2007.
4. *Братусь Б.С.* Личностные смыслы по А.Н. Леонтьеву и проблема вертикали сознания // Традиции и перспективы деятельностного подхода в психологии: школа А.Н. Леонтьева / Под ред. А.Е. Войскунского, А.Н. Ждан, О.К. Тихомирова. М.: Смысл, 1999. С. 285-298.
5. *Выготский Л.С.* Психология развития человека. М.: Эксмо, 2005.

6. Деятельность. Сознание. Личность / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл; Академия, 2004.
7. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Экономическое самоопределение: Теория и эмпирические исследования. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
8. Журавлева Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
9. Занковский А.Н., Занковская Т.Ю. Психология отбора персонала: Ассесмент-центр. М., 2006.
10. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Форум, 2009.
11. Занковский А.Н. Психология лидерства от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
12. Карпов А.В. Психология менеджмента. Учебное пособие. М.: Гардарики, 2000.
13. Ковалев С.В. Основы нейротрансформинга или психотехнологии управления реальностью. М.: Твои книги, 2014.
14. Коулз М., Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009.
15. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1971.
16. Рахманкулова Г.Д., Смыслообразование в процессах профессионального самоопределения: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Барнаул, 2006.
17. Рыжухина И.Ю. Деятельностно-смысловые алгоритмы в профессиональном становлении личности // Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2016. С. 83-88.
18. Хозиев В.Б. Опосредование в становящейся деятельности. Сургут: Сургутский государственный университет, 2000.

## INTEGRATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES IN THE LIFE STRATEGIES OF A PERSONALITY

© 2017 Irina Yu. Ryzhukhina

*Ph.D., Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy,  
Institute of Additional Professional Education of the Department of Labor and  
Social Protection of the Population, Moscow  
E-mail: irina43r@gmail.com*

The article on the example of professional competence focuses on the integration of social regulations and standards in the life strategies of personality. Theoretical analysis of the relevance the problem of psychology of work. Describes the segments of activity the subject as integrators of personal resources, and meaning-life goals.

Key words: professional standard, competences, goal, resources, personal meaning, strategy, integration, action-semantic algorithm, socio-psychological diagnostics and self-design.

Библиографическая ссылка на статью:

Рыжухина И.Ю. Интеграция профессиональных компетенций в жизненные стратегии личности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 3. С. 119 – 139.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document258.pdf>