

ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА И МЕНТАЛЬНОСТЬ СУБЪЕКТА ТРУДА¹

© 2019 г. С.В. Гуцыкова

*Кандидат психологических наук, научный сотрудник,
Институт психологии РАН, г. Москва;
E-mail: filinyury1@yandex.ru*

Статья посвящена анализу ключевых аспектов, которые актуализируются при изучении профессионального менталитета. Они касаются иерархического характера менталитета, его типологий, характеристик и функций, влияния культурных особенностей на специфику его проявлений. Профессиональный менталитет анализируется как особый способ профессионального видения, формирование которого зависит от множества условий. Дается разграничение понятий менталитета и ментальности.

Ключевые слова: менталитет, профессиональный менталитет, национальный менталитет, нормы поведения, культура, профессиональная идентичность, организационная культура.

ВВЕДЕНИЕ

Научный интерес к проблеме профессионального менталитета в психологии в последнее время становится определяющим в раскрытии многих сфер использования данного многокомпонентного понятия, отличающегося сложной и многоуровневой структурой, и посвященных этому эмпирических исследований. В психологической научной литературе понятие менталитета имеет многочисленные интерпретации, которые определяются областью применения конкретных психологических знаний. К ним относятся исследования особенностей национального менталитета и менталитета отдельных социальных (в т.ч. профессиональных) групп,

¹ Работа выполнена по Гос. заданию Минобрнауки РФ, тема № 0159-2019-0001 "Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций"

социокультурный и ценностно-нормативный аспект данного феномена, специфику менталитета, его функции и связь с идентичностью, ментальными ресурсами личности и субъекта труда, и др. (Алдашева А.А., Гуцыкова С.В., Зеленова М.Е., 2018). Понятие профессионального менталитета не может быть рассмотрено без соотнесения с понятием менталитета, являющегося родовым по отношению к нему.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МЕНТАЛИТЕТ И МЕНТАЛЬНОСТЬ: ТРАДИЦИИ ИЗУЧЕНИЯ

Нередко исследователями подчеркивается единство категории менталитета, трактуемого в широком смысле, с философскими категориями сознания, бессознательного и личности. Данное понятие рядом исследователей признается однопорядковым с ними и включает в себя «эпистемологический, социально-философский, культурологический и антропологический аспекты» (Губанов, 2009). Однако подчеркивается, что изучение менталитета как категории имеет различия по сравнению с традиционным изучением общественного сознания, обладая дополнительными эвристическими возможностями. В более узком смысле менталитет «репрезентирует систему социально-психологических особенностей субъекта, которые детерминируют у него специфический характер восприятия мира, речи, поведения, деятельности, самоидентификации» (Губанов, 2009).

В качестве основных компонентов менталитета традиционно выделяют когнитивный, эмоциональный и поведенческие компоненты, которые определяют систему взглядов, представлений, ценностных ориентаций, смысла, отношений, норм, традиций, стереотипов поведения. В раскрытие менталитета включают и социально-психологические признаки, которые подвержены межсубъектной дифференциации. К ним относят следующие: 1) сенсорные и перцептивные (установки, представления-цели и

представления о значимых ценностях и нормах поведения); 2) мотивационные (специфические потребности, интересы, идеалы, ценностные ориентации); 3) чувственно-эмоциональные; 4) волевые и характерологические (отношение человека к себе, людям, поведению и деятельности); 5) мнемические; 6) когнитивно-интеллектуальные; 7) мыслительные, или рациональные (стиль и уровень мышления); 8) особенности темперамента (Губанов, 2013, с. 65).

В построении типологии менталитета могут быть задействованы разные основания (к примеру, групповой и индивидуальный менталитет, тесно связанные друг с другом). К числу групповых типов менталитета относят национальный, классовый, этнический, профессиональный, региональный, исторический и др. При этом подчеркивается, что групповой менталитет может иметь разную степень общности (Губанов, 2013). В зависимости от сферы бытия, репрезентируемой в менталитете, выделяются парциальные типы менталитета: политический, правовой, экономический, религиозный, эстетический, философский. Тогда как в соответствии со сферами психики субъекта постулируется наличие сенсорно-перцептивного, интеллектуального, эмоционального, характерологического менталитета (там же).

В литературе отмечается такая общая особенность, что менталитеты социальных групп могут оказывать влияние друг на друга, также как и на менталитет более широкой социальной общности. Эта особенность проявляет себя и тогда, когда мы рассматриваем национальный и профессиональный менталитет (Гуцыкова, Баканов, 2018).

Согласно Этнопсихологическому словарю, национальный менталитет определяется как: а) свойственный данной этнической общности стиль жизни, культуры; б) присущая данной нации система ценностей, взглядов, мировоззрения, черт характера, норм поведения (<https://ethnopsychology.academic.ru/190>). Отмечается «устойчивость

национального менталитета во времени, независимо от реализации его в конкретной этничности» (Гостев, Гостева, 2016, с. 354). Национальный менталитет как групповой менталитет «задает специфику социального восприятия реальности у носителей данного менталитета», что выступает регулятором социального поведения (там же, с. 352).

Профессиональный менталитет подвержен влиянию со стороны национального менталитета. Национальный менталитет в связи с ожиданиями социума оказывает непосредственное воздействие на стандарты, нормы, представления, которые проявляют себя в сфере профессиональной деятельности субъекта и задают правила его поведения. При этом в каждой культуре действуют свои представления о желаемом и одобряемом поведении, что касается, в том числе, индивидуалистических и коллективистских культур (напр., Стефаненко, 1999).

Ю.И.Александров, опираясь на Ю.М.Лотмана, утверждает, что культурное поведение обязательно подразумевает хотя бы две возможности, одна из которых выступает как правильная. Так, наличие коллективистской цели неизбежно связано с подразделением поведения индивида на «разрешенное», способствующее достижению цели, и «запрещенное», препятствующее ее достижению. Как моральное оценивается поведение, благодаря которому сообщество лучше сохраняется. Необходимость достижения коллективной цели согласует цели индивидов, которые идут на это согласование, поскольку принадлежность индивида к сообществу дает ему преимущества. Но это согласование является и ограничивающим, а не только дающим степени свободы (Александров, Александрова, 2009). Иное наблюдается в индивидуалистических культурах.

Под культурой сообщества Ю.И. Александров понимает сложную структуру, представленную набором элементов и единиц культуры, которые символизируют пути достижения коллективных результатов в данном сообществе на определенном этапе его развития. По его мнению,

инструкции, фиксированные в представлениях, выступают в качестве условий, определяющих формирование поведения, но они не предопределяют напрямую, какое именно поведение будет сформировано. Значение того или иного поведения для конкретного индивида, его моральная и нравственная оценка, являются элементами его субъективного опыта и находят свое отражение в системе смыслов личности (Махнач, Дикая, 2018). Во множестве исследований была показана зависимость характеристик субъективного опыта человека от особенностей культуры того сообщества, где он формируется.

Отметим, что профессиональный менталитет – это в своем роде особый способ профессионального видения, мышления и поведения, имеющий непосредственное отношение к профессиональной культуре. Одной из наиболее важных функций профессионального менталитета является регуляция трудовой деятельности, эффективность которой проявляется через качественные характеристики итогового продукта и полноту достижения цели (Гуцыкова, Баканов, 2018).

Следует подчеркнуть, что многими исследователями нередко как близкородственные понятия используются и менталитет и ментальность. Так, в психолого-педагогической литературе профессиональный менталитет часто сопоставляется с понятием профессиональная ментальность, которую некоторые авторы относят к динамическим подструктурам менталитета, связанным с индивидуальным ментальным опытом, которая находит свое отражение в профессиональной деятельности личности или группы (Дикая, 2012).

Ряд авторов выделяет не только психологические признаки профессиональной ментальности, но и ее структурные компоненты. К примеру, Т.С. Дорохова пишет, что «под профессиональной ментальностью можно понимать динамическую подструктуру менталитета, которая определяется особенностями индивидуального ментального опыта и

отражается в профессиональной деятельности личности или социальной группы» (Дорохова, 2016, с. 126).

Во многом такой дуализм трактовок и их расплывчатость проявляются, например, когда менталитет определяется как интегральная характеристика уникальности духовного мира субъекта (напр., Губанов, 2014) или как характеристика сознания. Так, изучая специфику политического сознания россиян и исследуя, какой ресурсный потенциал несут на себе конкретные характеристики менталитета, А.А.Гостев, И.И.Гостева выделяют следующие виды ментальностей: пост-советский, прозападный (светский и конфессиональный), секулярно-державный, православное мировосприятие с державными социально-политическими установками (Гостев, Гостева, 2016).

С нашей точки зрения, понятия менталитета и ментальность должны разводиться по следующему основанию. Менталитет, прежде всего, – это система социальных взглядов, ожиданий, норм, ценностей и пр., которые задают поведенческие стандарты и правила поведения и выполняют в первую очередь регуляторную функцию. Ментальность же имеет непосредственное отношение к индивидуальному уровню и духовному миру субъекта. Она выражает не только национальные, культурные, этнические особенности, но и их преломление через внутреннюю картину мира субъекта в его попытке соответствовать стандартам той социальной общности, к которой он в данный момент времени принадлежит и в которой функционирует. Это касается и профессии.

В ракурсе анализа проблем профессионального менталитета выделяется и такая категория как профессионально-ментальная позиция. Это связано с тем, что профессиональный менталитет не только реализует себя через особенности восприятия мира, поведения и деятельности, но и как профессиональное видение, включенное в образ Я-профессионала. Профессионально-ментальная позиция характеризуется следующими

параметрами: константность, адаптивность, дистантность (Ермолаева, 2008, с.32). Первый параметр отражает способность к сопротивлениям в отношении изменений требований общества. Второй – связывается с профессиональными стереотипами и их трансформацией. Третий параметр – дистантность характеризует представление о месте профессии в межкультурном профессиональном, информационном и семантическом пространстве (там же).

Неизбежным при анализе профессионального менталитета является и обращение к профессиональной идентичности и тому, как менталитет проявляет себя в конкретных организационных условиях. Профессиональная идентичность, как и профессиональный менталитет, имеют общее и близкородственное основание. Профессиональная идентичность как один из аспектов профессионального менталитета, отражает:

- общность мировоззренческих и профессиональных взглядов;
 - систему распознаваемых признаков профессиональной принадлежности;
 - регуляцию взаимодействий с окружающими и способ построения контактов;
 - правила и нормы поведения в профессиональном сообществе;
 - принципы оценки эффективности профессиональной деятельности,
- и др.

Доминирующий акцент при анализе профессиональной идентичности связан с социальной реализацией профессионала, его поведением в разных типах профессиональных сред (Ермолаева, 2008, с. 9) и эффективностью деятельности. Так, Е.П. Ермолаева рассматривает профессиональную идентичность в измерениях «человек – профессия – общество», которая актуализируется как реализация методологической триады субъектного подхода А.В. Брушлинского через систему координат «субъект-

деятельность-социум». Отмечается, что человек, находясь в пределах данной системы, способен реализовать себя как субъект, «наделенный одновременно социальной, индивидуальной и инструментально-операциональной сущностью» (Ермолаева, 2008, с.15). Нарушение адекватных связей в системах и «человек-профессия» и «человек-общество» приводит к снижению связанного с назначением и местом профессии в обществе социально приемлемого уровня профессионализма (там же, с.16). Индикатором распада ментальности профессионала служат профессиональные ошибки, несущие социальные последствия. Особо подчеркнем, что социум и общество являются безусловными координатами измерения, затрагивающими важные аспекты профессионального менталитета, профессиональной идентичности и профессионализма субъекта труда, учитывая их социальное содержание и значение.

К традиционным для российской культуры и исторического пути развития профессиональных сфер, к примеру, в области социально-ответственных профессий (учителя, воспитатели, медицинские работники и др.) социум предъявляет в основном требования нравственного характера. Они касаются как профессионального менталитета, так и образа Я-профессионала и результативным показателям его деятельности. Такие сферы деятельности ориентированы в первую очередь на социально-значимый результат, поскольку от них зависят жизнь, здоровье и благополучие конкретного человека, социальных групп и общества в целом.

Но мир профессий стремительно меняется не только с точки зрения характера и содержания труда, но и в связи с появлением новых профессий, диктуемым запросами времени. И в коммерческих сферах деятельности, общество вынуждено принимать ориентацию предприятий на финансовую состоятельность: прибыльность, рентабельность и пр., но ожидает прозрачности, доступности, открытости в отношении общественности.

Система ожиданий и критерии социально-значимого результата в таких сферах деятельности со стороны общества становятся несколько иными.

Учитывая неизбежный организационный аспект, который не в последнюю очередь транслирует, какое профессиональное поведение приемлемо, а какое мало поощряемо в пределах профессионального сообщества, той или иной организации или предприятия, следует принимать во внимание, что особенности проявления профессионального менталитета могут сильно варьировать в зависимости от конкретных организационных условий (Гуцыкова, 2015). Это свидетельствует о том, что менталитет не только не является статичным образованием, но также о том, что конкретные формы его проявления, выражаемые в поведении, особенностях профессионального видения, моральных и нравственных нормах профессионалов, являются крайне вариативными и зависят от организационных условий.

Это актуализирует вопрос об особенностях организационной культуры. Организационная культура представляет собой уникальную для каждой организации и реально существующую систему характерных черт, норм, ценностей, убеждений и ожиданий, образцов поведения, мифов, символов, традиций и ритуалов, разделяемых большинством членов организации, и влияющих на социально-психологический климат и эффективность деятельности организации в целом (Шаталова, 2006, с. 347).

В соответствии с точкой зрения Э.Шейна, организационная культура представляет собой «набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников», которые задают вектор в выборе сотрудниками способов действий, анализа и принятия решений (цит. по: Шаталова, 2002).

Организационная культура формируется как следствие двух процессов – преодоления трудностей внешней адаптации и внутренней интеграции организации. Задачи внешней адаптации отвечают выживанию организации

на внешнем рынке в условиях сложившегося окружения. Внешняя адаптация достигается за счет решения комплекса взаимосвязанных задач в виде нахождения своего места и сферы реализации приоритетных интересов, отношений с партнерами, конкурентами, властными структурами.

Внутренняя интеграция направлена на объединение работников в коллективы, определение критериев членства в организации и группах и распределения властных полномочий, разработку внутренней идеологии, выработку правил неформальных отношений (Родионова, 2010). Задачи внутренней интеграции состоят в том, чтобы создать эффективные взаимоотношения между людьми, формальными и неформальными группами, подразделениями организации и обеспечить высокую степень участия сотрудников «в решении общих проблем и поиске эффективных способов работы» (Шаталова, 2006, с. 86). Таким образом, функции организационной культуры направлены на: приспособление организации к условиям внешней среды, выживание в ней, и обеспечение целостности и внутреннего единства организации, связанное с задачами интеграции ее членов.

Е.А. Родионова определяет организационную культуру как «индивидуальный для каждой организации набор действий и ценностей сформированный коллективом и индивидуумом в процессе работы, передаваемый через символические средства духовного и материального общения» и считает ключевым для определения феномена культуры человеческую среду (Родионова, 2010, с. 394). Преломляясь через нее, культуру формируют интересы, существующие в организации; она является продуктом взаимодействия фирмы как формальной организации, отдельных индивидов или участников организации, коллектива и социальных групп, сформированных в ее пределах, и внешней среды организации, которая предъявляет «требования к способам жизнедеятельности» (там же). Таким образом, организационная культура – то неотъемлемое поле, на фоне

которого разворачиваются особенности проявления профессионального менталитета, детерминирующие эффективность деятельности отдельного человека и организации в целом.

Культура представлена в системах знаков, понимаемых как «чувственно воспринимаемый элемент действительности, выступающий в определенном значении и используемый для передачи и хранения информации» (Нартова-Бочавер, 2005, с. 60). Г. Триандис выделяет несколько универсальных категорий, находящих отражение в качестве характеристик культуры, несмотря на разнообразие подходов к ней: культурные взаимодействия, культурные элементы, разделяемые носителями культуры, диахроническую передачу культуры из поколения в поколение (Триандис, 2010, с. 37).

Основные характеристики организационной культуры, представленные в литературе, включают:

- уникальность для каждой организации и стадий ее развития,
- многомерность или многокомпонентность, предполагающую совокупность характеристик и параметров культуры,
- многоуровневость, многослойность культуры,
- взаимосвязанность элементов или компонентов культуры,
- выраженный социальный характер культуры,
- ее изменчивость, динамичность и постоянное развитие,
- познаваемость.
- регулирующий характер (влияние на поведение, характер взаимоотношений и пр.),
- сочетание осознаваемых и неосознаваемых компонентов, отраженных в восприятии работников.

Подводя итог краткому экскурсу понятийного аппарата, представленного в современных исследованиях по тематике профессионального менталитета, можно констатировать следующее. На

сегодняшний день степень разработанности проблемы профессионального менталитета характеризуется тем, что отсутствует четкая концептуализация данного понятия, строгая научная парадигма и соответствующий методический инструментарий. Недостаточно проработаны такие проблемные области, затрагивающие проблему профессионального менталитета, как взаимосвязь индивидуального и национального менталитета, индивидуального и профессионального менталитета, характер и механизмы влияния культурных и социокультурных особенностей, находящих свое отражение в проявлении профессионального менталитета, зависимость проявления менталитета от организационных условий деятельности и личностных особенностей субъекта труда. Перечисленная проблематика приобретает статус приоритетных направлений в исследовании обсуждаемой научной проблемы, имеющей ярко выраженное прикладное значение.

ЛИТЕРАТУРА

Алдашева А.А., Гуцыкова С.В., Зеленова М.Е. Профессиональный менталитет как регулятор деятельности социальных воспитателей // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 2. С. 20-36.

Александров Ю.И., Александрова Н.Л. Субъективный опыт, культура и социальные представления. – М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2009.

Баканов А. С., Гуцыкова С. В. Минимизация рисков при коллективном принятии решений// Психология человека как субъекта познания, общения и деятельности / Отв. ред. В. В. Знаков, А. Л. Журавлёв. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С.1200-1206.

Гостев А.А., Гостева И.И. Современный российский менталитет как ментальный ресурс личности и общества: о некоторых значимых характеристиках политического сознания// Ментальные ресурсы личности:

теоретические и прикладные исследования. Материалы 3 международного симпозиума (Москва 20-21 октября 2016 г.)/Отв. Ред. М.А.Холодная, Г.В. Ожиганова. - М. : Изд-во Института психологии РАН, 2016. С.352 – 358.

Губанов Н.Н. Эпистемологический статус категории менталитета//Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Философия. 2009. №2. С. 69-82.

Губанов Н.Н. Типология форм менталитета//Вестник Тюменского государственного университета. 2013. №10. С. 64 – 70.

Губанов Н.Н. Менталитет в системе движущих сил социального развития//Историческая психология и социальная история. 2014. №2. С. 149 – 163.

Гуцыкова С.В. Организационные факторы обеспечения профессиональной деятельности//Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии/Отв. ред.: Л.Г.Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н.Занковский. М, 2015. С. 532 - 539.

Гуцыкова С.В., Баканов А.С. Проблемы профессионального менталитета в ракурсе социальной ответственности профессий //Организационная психология и психология труда. 2018. Т.3. № 4. С. 49-73.

Дикая Л.Г. Социально-психологические и личностные аспекты саморегуляции функционального состояния человека // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 4 / Под ред. В.А.Бодрова, А.Л.Журавлева. М., 2012. С. 163–181.

Дорохова Т.С. Профессиональная ментальность российского педагога//Педагогическое образование в России. 2016. №3. С.126-131.

Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.

Махнач А. В., Дикая Л. Г. Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социэкономических профессиях // Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. №1. С. 62-91.

Нартова-Бочавер С.К. Психологическое пространство личности. М.: Моск. пед. гос. университет, 2005.

Родионова Е.А. Концепция организационной культуры в профессиоальной деятельности// В кн.: Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика/ Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб: Речь, 2010. Гл. 8. С. 342 – 397.

Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», «Академический проект», 1999.

Триандис Г. С. Культура и социальное поведение/учебное пособие/Пер. В.А. Соснин. – М.: ФОРУМ, 2010 – 384с.

Шаталова Н.И. Организационная культура: учебник. Изд-во Экзамен 2006.

Этнопсихологический словарь [Электронный ресурс].
<https://ethnopsychology.academic.ru/190>.

Статья поступила в редакцию: 08.06.2019. Статья опубликована: 30.03.2019.

PROBLEM FIELD OF PROFESSIONAL MENTALITY AND MENTALITY OF THE SUBJECT OF LABOR

© 2019 Svetlana V. Gutsykova

*Ph.D. (Psychology), Researcher,
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow;
E-mail: filinyury1@yandex.ru*

The article is devoted to the analysis of key aspects that are updated in the study of professional mentality. They concern the hierarchical nature of the mentality, its typologies, characteristics and functions, the influence of cultural characteristics on the specifics of its manifestations. Professional mentality is analyzed as a special way of professional vision, the formation of which depends on a variety of conditions. The diversity between the concepts of professional mentality and mentality is given.

Keywords: mentality, professional mentality, behavior rules, culture, professional identity, organizational culture, socio-cultural phenomenon, social responsibility, socially responsible professions,

REFERENCES

Aldasheva, A.A., Gutsykova, S.V., Zelenova, M.E. (2018). Professional'nyj mentalitet kak regulyator deyatel'nosti social'nyh vospitatelej [Professional mentality as a regulator of the activities of social educators]// Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psihologicheskie nauki. [Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological Sciences]. 2. 20-36.

Aleksandrov, Yu.I., Aleksandrova, N.L. (2009). Sub"ektivnyj opyt, kul'tura i social'nye predstavleniya [Subjective experience, culture and social perceptions]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.

Bakanov, A. S., Gutsykova, S. V. (2018). Minimizaciya riskov pri kollektivnom prinyatii reshenij [Minimizing Risks with Collective Decision-Making]// Psihologiya cheloveka kak sub"ekta poznaniya, obshcheniya i deyatel'nosti [Human Psychology as a Subject of Knowledge, Communication, and Activity]/ Eds. V. V. Znakov, A. L. Zhuravlyov. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ. 1200-1206.

Gostev, A.A., Gosteva, I.I. (2016). Sovremennyy rossijskij mentalitet kak mental'nyj resurs lichnosti i obshchestva: o nekotoryh znachimyh harakteristikah politicheskogo soznaniya [Modern Russian mentality as a mental resource of a person and society: about some significant characteristics of political consciousness]// Mental'nye resursy lichnosti: teoreticheskie i prikladnye issledovaniya. Materialy 3 mezhdunarodnogo simpoziuma (Moskva 20-21 oktyabrya 2016 g.) [Mental resources of a person: theoretical and applied research. Proceedings of the 3rd International Symposium (Moscow, October 20-21, 2016)]/Eds. M.A.Holodnaya, G.V. Ozhiganova. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ. 352 – 358.

Gubanov, N.N. (2009). Epistemologicheskij status kategorii mentaliteta [Epistemological status of the category of mentality]//Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya [Bulletin of the Voronezh State University. Series: Philosophy]. 2. 69-82.

Gubanov, N.N. (2013). Tipologiya form mentaliteta [Typology of the forms of mentality]//Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of the Tyumen State University]. 2013. 10. 64 – 70.

Gubanov, N.N. (2014). Mentalitet v sisteme dvizhushchih sil social'nogo razvitiya [Mentality in the system of driving forces of social development]//Istoricheskaya psihologiya i social'naya istoriya [Historical psychology and social history]. 2. 149 – 163.

Gutsykova, S.V. (2015). Organizacionnye faktory obespecheniya professional'noj deyatel'nosti [Organizational factors to ensure professional activity]//Sovremennye tendencii razvitiya psihologii truda i organizacionnoj psihologii [Modern trends in the development of the psychology of labor and organizational psychology]/Eds. L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankovskij. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ. 532 - 539.

Gutsykova, S.V., Bakanov, A.S. (2018). Problemy professional'nogo mentaliteta v rakurse social'noj otvetstvennosti professij [Problems of professional mentality in terms of social responsibility of professions]//Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda [Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 3 (4). 49-73.

Dikaya, L.G. (2012). Social'no-psihologicheskie i lichnostnye aspekty samoregulyacii funkcional'nogo sostoyaniya cheloveka [Socio-psychological and personal aspects of self-regulation of the functional state of a person]// Aktual'nye problemy psihologii truda, inzhenernoj psihologii i ergonomiki. Vypusk 4 [Actual problems of labor psychology, engineering psychology and ergonomics. Issue 4]/

Eds. V.A. Bodrov, A.L. Zhuravlev. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ. 163–181.

Dorohova, T.S. (2013). Professional'naya mental'nost' rossijskogo pedagoga [Professional mentality of the Russian teacher]//Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii [Pedagogical education in Russia]. 3. 126-131.

Ermolaeva, E.P. (2008). Psihologiya social'noj realizacii professionala [Psychology of social realization of a professional]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.

Mahnach, A. V., Dikaya, L. G. (2018). Mirovozzrencheskaya napravlennost' kak komponent zhiznesposobnosti cheloveka v socionomicheskikh professiyah [Worldview as a component of human vitality in socioeconomic occupations] // Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk [Organizational Psychology and Psychology of Labor. Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences], 3 (1). 62-91.

Nartova-Bochaver, S.K. (2005). Psihologicheskoe prostranstvo lichnosti [Psychological space of personality]. Moscow: Mosk. ped. state University.

Rodionova, E.A. (2010). Konceptiya organizacionnoj kul'tury v professional'noj deyatel'nosti [The concept of organizational culture in the professional activity]// V kn.: Psihologicheskoe obespechenie professional'noj deyatel'nosti: teoriya i praktika [In the book: Psychological support of professional activity: theory and practice]/ Ed. G.S. Nikiforov. SPb: Rech', 2010. Ch. 8. 342 – 397.

Stefanenko, T.G. (1999). Etnopsihologiya [Ethnopsychology]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ., «Academic Project».

Triandis, G. S. (2010). Kul'tura i social'noe povedenie/uchebnoe posobie [Culture and social behavior]/ Tr. V.A.Sosnin. Moscow: FORUM. 384 p.

Shatalova, N.I. (2006). Organizacionnaya kul'tura: uchebnik [Organizational culture: a textbook]. Publishing Exam.

Etnopsihologicheskij slovar' [Ethnopsychological dictionary]/ Elektronnyj resurs [Electronic resource]. <https://ethnopsychology.academic.ru/190>.

The article was received: 08.06.2019. Published online: 30.06.2019

Библиографическая ссылка на статью:

Гуцыкова С.В. Проблемное поле профессионального менталитета и ментальность субъекта труда//Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 2. С. 153-170.

Gutsykova, S.V. (2019). Problemnoe pole professional'nogo mentaliteta i mental'nost' sub"ekta truda [Problem field of professional mentality and mentality of the subject of labor]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (2), 153-170.

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document464.pdf>