

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
МОСКОВСКИЙ ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

---

# МИР ПСИХОЛОГИИ

*Научно-методический журнал*

№ 3 (83)

Июль — сентябрь



Москва  
2015

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору  
в сфере связи, информационных технологий  
и массовых коммуникаций  
(Роскомнадзором)

Свидетельство ПИ № ФС77-62454 от 27 июля 2015 г.

*Журнал входит в перечень ведущих рецензируемых научных журналов  
и изданий, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.*

**Главный редактор**

*Д. И. Фельдштейн*

**Заместители главного редактора:**

*С. К. Бондырева, Э. В. Сайко*

**Члены редакционной коллегии:**

*О. С. Анисимов, А. Г. Асмолов, А. А. Деркач,  
Ю. П. Зинченко, В. А. Пономаренко, В. М. Розин,  
В. В. Рубцов, В. М. Тиктинский-Шкловский,  
С. Д. Максименко (Украина, Киев),  
Michael Cole (Майкл Коул) (USA, San Diego La Jolla),  
Serena Veggetti (Серена Веджетти) (Italy, Roma),  
Gerhard Witzlack (Герхард Витцлак) (Bundesrepublik Deutschland,  
Berlin)*

## Содержание

*От редколлегии.* Субъектность как всеобщее в единичном и субъект в реализации единства единичного и всеобщего в человеческом бытии . . . 3

### «Субъект... в актах своей творческой самодеятельности... созидается и определяется»

#### Человек как субъект и субъектность как его человеческое свойство

*Петровский В. А.* «Субъектность» в пространстве культуры и наяву . . . . . 14  
*Косилова Е. В.* Фундаментальные и базовые отношения субъекта . . . . . 38  
*Марков В. Н.* Расщепленная субъектность . . . . . 48

#### Структуры самости в субъектной и личностной самоактуализации и самореализации

##### Самоопределение и самоотношение в открытии возможностей человека как субъекта жизнедеятельности

*Розин В. М.* Режимы функционирования жизнедеятельности индивида  
(вменение, общение, самоопределение) . . . . . 61  
*Ермолаева М. В.* Социальное содержание процесса старения  
и пути его реализации . . . . . 69  
*Лубовский Д. В.* К проблеме внутренней позиции личности в период  
кризиса пожилого возраста и роли самоотношения и самодетерминации  
в ее формировании . . . . . 79  
*Котенева А. В.* Самосознание и «Я-концепция» героев поэмы Гомера «Илиада» 86

##### Самоактуализация и самоактивизация в обеспечении потенциала жизненного пространства

*Дмитриев С. В., Воронин Д. И., Быстрицкая Е. В.* В поисках  
механизмов самоактуализации личности и деятельности студента:  
антропный принцип в технологии профессионального образования . . . . 95  
*Казаков Ю. Н.* Самоактивизация в формировании феномена превентивной  
безопасности личностного здоровья (медико-акмеологические аспекты) 109  
*Переверзина О. Ю.* Жизненные сценарии и субъективные мифы  
как детерминанты индивидуальной жизненной стратегии личности . . . 123  
*Дьяков С. И.* Семантический дифференциал субъектности личности.  
Методика исследования. . . . . 130

##### Рождение мысли и субъектной позиции в деятельности

*Шадриков В. Д.* Ментальное развитие человека на примере освоения  
гончарного искусства . . . . . 141

##### Субъектность субъекта в построении отношений

*Старовойтенко Е. Б., Дербенева А. А.* Субъектность Собеседника  
в контексте отношения Я — Другой . . . . . 148

*Исаева А. Н.* Субъект жизни в отношении к оппозициям . . . . . 161

**Пространственный и средовой факторы  
в формировании самоотношения и становлении субъектности**

*Анисимов О. С.* Субъективное пространство в игромоделировании . . . . . 174

*Суворова Т. Н.* Возможности информационно-образовательной среды  
в становлении субъектности обучающихся . . . . . 182

*Басюк В. С.* Проблемы развития личности в школьной среде . . . . . 191

*Оплетин А. А., Кузнецова З. М.* Создание педагогической системы  
саморазвития личности средствами физической культуры (на основе  
теории синергии осознаваемого и неосознаваемого в психике человека) 197

**Научные и научно-практические исследования**

**1**

**Эмоции как явление, их действие и воздействие**

*Шмырева О. И., Коваль Н. А.* Процесс и содержание в эмоциональном развитии 207

*Левит Л. З.* Эгоизм как фактор эмоционального выгорания: за и против . . . 217

**2**

**Профессия, профессионализм, сфера профессиональной деятельности**

*Маркин В. Н.* Базовая компетентность государственного служащего . . . . . 234

*Хугаева С. Г., Котовская С. В., Ложкина Л. И., Мосягин И. Г.*  
Психологические особенности профессиогенеза (адаптивный  
профессиогенез рыбаков тралового флота в условиях Арктического Севера) 244

*Штроо В. А., Козяк А. А.* Личностный смысл баланса между работой  
и личной жизнью . . . . . 253

*Марасанов Г. И., Сальник Д. А.* Динамическая модель  
личностно-профессионального развития руководителя. . . . . 267

**Из истории отечественной психологии**

**К столетию Михаила Григорьевича Ярошевского**

*Семенов И. Н.* Рефлексия жизнедеятельности М. Г. Ярошевского  
и развития научного творчества, науковедения, истории  
и теории психологии. . . . . 276

**Они остаются с нами**

Давид Иосифович Фельдштейн (1929—2015) . . . . . 300

Светлая память Давиду Иосифовичу Фельдштейну! . . . . . 301

Ушел из жизни Д. И. Фельдштейн . . . . . 302

**Наши авторы** . . . . . 303

## Литература

1. *Агаджанян, Н. А.* Стресс, физиологические и экологические аспекты адаптации, пути коррекции : монография / Н. А. Агаджанян, С. В. Нотова. — Оренбург : ИПК ГОУ ОГУ, 2009.
1. *Агаджанян, Н. А.* Stress, fiziologicheskie i jekologicheskie aspekty adaptacii, puti korekcii : monografija / N. A. Agadzhanjan, S. V. Notova. — Orenburg : IPK GOU OGU, 2009.
2. *Богданов, Р. Б.* Состояние психоэмоциональной сферы у российских моряков, работающих на судах иностранных фирм / Р. Б. Богданов, В. В. Лупачев // Экология человека. — 2009. — № 3. — С. 31—34.
2. *Bogdanov, R. B.* Sostojanie psihojemocional'noj sfery u rossijskih morjakov, rabotajushhih na sudah inostrannyh firm / R. B. Bogdanov, V. V. Lupachev // Jekologija cheloveka. — 2009. — № 3. — S. 31—34.
3. *Логунов, К. В.* Некоторые актуальные вопросы морской медицины сегодня / К. В. Логунов, А. Ю. Будиев, Е. В. Шанькова // Морская медицина в новом тысячелетии. — Архангельск, 2008. — № 1. — С. 32—34.
3. *Logunov, K. V.* Nekotorye aktual'nye voprosy morskoi mediciny Rossii segodnja / K. V. Logunov, A. Ju. Budiev, E. V. Shan'kova // Morskaja medicina v novom tysjacheletii. — Arhangel'sk, 2008. — № 1. — S. 32—34.
4. *Михайленко, Е. В.* Личностные ресурсы как фактор адаптации — реадaptации моряков рыбопромыслового флота к измененным условиям жизнедеятельности : дис. ... канд. психол. наук / Е. В. Михайленко. — Петропавловск-Камчатский, 2007. — 18 с.
4. *Mihajlenko, E. V.* Lichnostnye resursy kak faktor adaptacii — readaptacii morjakov rybopromyslovogo flota k izmenennym uslovijam zhiznedejatel'nosti : dis. ... kand. psihol. nauk / E. V. Mihajlenko. — Petropavlovsk-Kamchatskij, 2007. — 18 s.
5. *Мызников, И. Л.* Особенности формирования компенсаторно-приспособительных реакций организма моряков в условиях длительного хронического стресса / И. Л. Мызников, Ф. А. Шербина // Физиология человека. — 2006. — Т. 32, № 3. — С. 92—97.
5. *Muznikov, I. L.* Osobennosti formirovanija kompensatorno-prisposobitel'nyh reakcij organizma morjakov v uslovijah dlitel'nogo hronicheskogo stressa / I. L. Myznikov, F. A. Shherbina // Fiziologija cheloveka. — 2006. — T. 32, № 3. — S. 92—97.
6. *Наследов, А. Д.* Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособие / А. Д. Наследов. — 3-е изд., стер. — СПб. : Речь, 2007. — 392 с.
6. *Nasledov, A. D.* Matematicheskie metody psihologicheskogo issledovanija. Analiz i interpretacija dannyh : ucheb. posobie / A. D. Nasledov. — 3-e izd., ster. — SPb. : Rech', 2007. — 392 s.
7. *Саногенетическая терапия зависимого поведения / П. И. Сидоров [и др.] // Наркология. — 2008. — № 1. — С. 13—21.*
7. *Sanogeneticheskaja terapija zavisimogo povedenija / P. I. Sidorov [i dr.] // Narkologija. — 2008. — № 1. — S. 13—21.*
8. *Стентон, Г.* Медико-биологическая статистика : пер. с англ. / Г. Стентон. — М. : Практика, 1999. — 459 с.
8. *Stenton, G.* Mediko-biologicheskaja statistika : per. s angl. / G. Stenton. — M. : Praktika, 1999. — 459 s.
9. *Шербина, Ф. А.* Особенности формирования защитно-приспособительных реакций организма моряков рыбопромыслового флота в транспортных рейсах различной продолжительности : автореф. дис. ... д-ра биол. наук / Ф. А. Шербина. — Архангельск, 2008. — 39 с.
9. *Shherbina, F. A.* Osobennosti formirovanija zashhitno-prisposobitel'nyh reakcij organizma morjakov rybopromyslovogo flota v transportnyh rejsah razlichnoj prodolzhitel'nosti : avtoref. dis. ... d-ra biol. nauk / F. A. Shherbina. — Arhangel'sk, 2008. — 39 s.

*В. А. Штроо, А. А. Козьяк*

### Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью<sup>1</sup>

В статье прослеживаются тенденции изучения проблематики баланса между работой и личной жизнью в социологической и организационно-психологической литературе. Предлагается новый ракурс рассмотрения на основе деятельностно-смыслового подхода. Приводятся результаты пилотажного эмпирического исследования с использованием метода графического шкалирования с целью выявления различий между «реальным» и «идеальным» соотношением работы и личной жизни в сознании респондентов. Намечаются перспективы дальнейших исследований с обозначенных теоретических позиций.

**Ключевые слова:** личностный смысл, баланс между работой и личной жизнью, трудолюбие, дауншифтинг, графическое шкалирование.

<sup>1</sup> Исследование выполнено в рамках проекта научно-учебной группы психологии бизнеса НИУ ВШЭ «Особенности и факторы самоопределения личности в бизнесе» (ПФИ-2012).

## Введение

На протяжении многих тысячелетий при всех всплесках творческой мысли и деятельности работа, и прежде всего профессиональная деятельность, во многом определяла положение индивида в обществе и формировала отношение к нему со стороны социального окружения. Человек все чаще воспринимался, прежде всего, как представитель уже не столько своего социального слоя, сколько своей профессии. Деловые качества служили также и основным ориентиром при выборе будущего супруга (сумеет ли детей прокормить, дом в порядке содержать). Любовь и душевная близость в семье были часто второстепенны.

Благодаря развитию производства, а также социально-экономической ситуации в Северной Америке и Европе в конце 50-х — начале 60-х гг. прошлого века система общественных ценностей начинает меняться. Повышение образовательного уровня служащих приводит к тому, что денежные стимулы постепенно перестают играть ключевую роль в поддержании высокой производительности труда. Теперь для человека важно не только зарабатывать, но и получать удовольствие от вовлеченности в рабочий процесс, возможностей реализовать себя, свой потенциал.

Расширение системы отношений человека с миром и с самим собой неизбежно приводит к тому, что сферы его жизнедеятельности все более «переплетаются» между собой. Одни и те же по своему содержанию действия, реализуемые в разных сферах, приобретают различный личностный смысл: позитивный — в той мере, в которой он отражает связь действия с достижением одного мотива, негативный — в той мере, в которой отражает удаление от другого мотива [10]. Обостряется конфликт между работой и личной жизнью<sup>1</sup>. На передний план выходит личностный рост, который все чаще связывается с расширением смыслового наполнения жизни.

Человек распределяет свое внимание, усилия и время между различными сферами, при этом личная жизнь начинает обретать все большую ценность. Современные социологические исследования отечественных и зарубежных авторов констатируют все большее углубление противоречия между ценностями профессионального роста, повышения собственного социального статуса, с одной стороны, и семейными ценностями, ценностями экзистенциальной наполненности собственной жизни — с другой. Эта тенденция парадоксальным образом связывается с нарастанием общей неудовлетворенности в семье, снижением таких ее функций, как «духовное убежище», «психологическое единство», что, как следствие, приводит к повышению возраста вступления в брак и рождения детей, распространению альтернативных форм брака, сознательному отказу от детей (child free) и целому ряду подобных социально-демографических тенденций [11].

Для обозначения отношений между работой и личной жизнью человека исследователи используют понятия «конфликт» и «баланс», фокусируя свое внимание соответственно на источниках конфликтов между этими сферами или гармоничного взаимодействия между ними. Так, различаясь по своему содержанию, трудовые («этика индивидуализма») и семейные («этика заботы») роли могут смешиваться, приводя к конфликту, например «конфликту работающей женщины» [5] или family-work conflict (FWC) [12]. Вместе с тем основой для воз-

<sup>1</sup> В настоящее время понятие «личная жизнь» включает в себя все аспекты жизнедеятельности, которые не связаны с работой: семейные обязательства, общение с родственниками и друзьями, хобби, личностное развитие [27].

никновения противоречивых отношений между работой и личной жизнью является также нехватка времени: чем больше человек работает, тем меньше времени он может посвятить семье (work-family conflict (WFC)) [12]. По мнению ряда авторов, термин «баланс» сам по себе несет конфликтный смысл, отражая напряженность между тем, что человек *должен* делать (работать), и тем, что он *хочет* делать (осуществлять личные интересы и потребности) [27].

### Постановка проблемы

Современные концепции, которые используются для объяснения баланса между работой и личной жизнью, можно разделить на две группы, в основе каждой из которых лежит определенная теоретическая модель.

**1. Дефицитарная модель**, согласно которой *энергетические и временные ресурсы человека представляют собой некую константу*. В случае дисбаланса увеличение активности в одной из сфер жизнедеятельности человека приводит к дефициту ресурсов в другой сфере, что, в свою очередь повышает вероятность возникновения ролевого конфликта (например, [14]). Исследования, реализуемые в рамках этого направления, по сути, являются логичным продолжением модели стресса как реакции организма на психологические воздействия, нарушающие его гомеостаз. Так, в исследовательский дизайн включаются такие блоки переменных, как «рабочие стрессоры» (количество отработанных часов, перегрузки) и «семейные стрессоры» (например, количество детей). Область интересов исследователей, развивающих *дефицитарную модель баланса между работой и личной жизнью*, лежит преимущественно в сфере изучения прикладных аспектов этой проблематики, направленных на определение способов и условий преодоления дисбаланса и достижения равновесия ресурсных затрат. В частности, активно изучаются последствия нарушения баланса:

- на личностном уровне (депрессия, зависимость от психоактивных веществ и другие психические расстройства [18; 19], низкая удовлетворенность жизнью [24], профессиональное выгорание [17]);
- на организационном уровне (абсентеизм [20], намерения сменить место работы [28], низкая удовлетворенность работой [13; 26]).

Отметим, что нарушение баланса планов и ресурсов для их реализации может привести к определенному кризису (конфликтный смысл), для выхода из которого человеку необходимо провести *переоценку своих возможностей, сопоставив их со своими приоритетными ценностями*.

**2. Экспансивная модель**, рассматривающая *сферы личной жизни и работы как взаимодополняющие*: успех в одной сфере распространяется на другую, способствуя ее более высоким показателям, и наоборот. Как обнаруживают результаты исследований J. Н. Grenhaus с соавторами [22], субъективная оценка качества жизни неизменно *выше* у тех людей, кто уделяет *больше времени* семье и удовлетворен своими отношениями в этой сфере, по сравнению с теми, кто большую часть сил отдает работе и удовлетворен профессиональной деятельностью. Расширение (экспансия) успешной реализации себя с одной сферы жизнедеятельности на другую хорошо видно, если обратиться к работам из области психотерапии и психоанализа. Так, формирование безопасной привязанности ребенка к матери является биологически первичным механизмом психологической защиты, который задает параметры «окна толерантности» — *нейропсихологической способности к переработке стрессовых ситуаций* [25]. Таким образом, перефразируя Д. Винникотта, «достаточно хорошая семья» предоставляет

необходимую основу для дальнейшей реализации себя в различных *областях*. В то же время высокая компенсаторная активность в профессиональной сфере может помочь человеку пережить различные семейные и личные кризисы («уйти в работу с головой»). Такая парциальная структурная диссоциация, характерная для людей с высоким уровнем интеллектуального развития, становится основой для формирования определенного образа стиля жизни (трудоголизма) на сознательном и бессознательном уровне [25]. Трудоголики избегают пауз и моментов полного покоя, необходимых для осознания и переработки тревожащего опыта, они искусственно погружают себя в состояние «частичной сенсорной и смысловой депривации».

Возникает вопрос, что способствует такому компенсаторному механизму, почему так часто уход в работу используется психикой с этой целью? Как отмечает М. Jahoda, профессиональная занятость имеет пять латентных последствий, которые «удовлетворяют базовые человеческие потребности» (см.: [23]):

- 1) *структурирование времени бодрствования;*
- 2) *регулярные контакты с людьми за пределами нуклеарной семьи;*
- 3) *наличие целей;*
- 4) *определение некоторых аспектов личного статуса и идентичности;*
- 5) *необходимость активной деятельности.*

В связи с этим можно выдвинуть идею о том, что жизненные сферы, в которые включен человек в повседневной активности, могут быть представлены в виде некоторой иерархии. Так, семья, сначала родительская, затем вновь образованная, представляет собой *первичную социальную группу*, профессиональная же общность образует *вторичную социальную группу*. Соответственно намечаются несколько векторов развития. Во-первых, семья предоставляет человеку необходимую основу для дальнейшей реализации себя в профессиональной деятельности. Во-вторых, неудовлетворенность семейными отношениями иногда компенсируется реализацией себя в профессиональной деятельности. В-третьих, наоборот, неуспехи в работе могут приводить к возникновению намерения отказаться от карьеры в пользу реализации себя дома, чтобы попытаться сохранить позитивный «образ Я».

На наш взгляд, понятие «*баланс*» более точно описывает соотношение представленности работы и личной сферы в индивидуальной жизни человека. Конфликт всегда предполагает наличие противоречия, в то время как *баланс представляет собой особое состояние, описываемое через систему показателей, которые характеризуют соотношение или равновесие в каком-либо постоянно изменяющемся явлении*. Производным от существительного «баланс» является глагол «*баланси́ровать*» (приводить к равновесию или достигать равновесия), который семантически фиксирует необходимость усилий человека и, таким образом, имплицитно содержит нормативное убеждение, что баланс является хорошим и полезным (например, политический баланс, балансовый отчет). Дисбаланс (в экономике, бизнесе) традиционно подвергается негативной оценке. Если эту логику распространить *на баланс между работой и личной жизнью*, то напрашивается следующий вопрос: в каких случаях некая степень дисбаланса может являться положительным явлением? Или «*позитивный дисбаланс*» в данном случае — нонсенс?

Понятие «*баланс между работой и личной жизнью*» — это своеобразная метафора весов, однако важно подчеркнуть, что тот баланс, к которому часто стремится человек, не обязательно предполагает «равновесие обеих чаш». Если человек занимается любимым делом и профессиональный рост является

для него смыслом жизни, то преобладание в его жизни работы по сравнению со сферой «личная жизнь» не будет восприниматься как нечто конфликтное. Такое соотношение активностей будет «уравновешено» в соответствии с его доминирующими актуальными ценностями. И наоборот, приверженец дауншифтинга<sup>1</sup>, вынужденный устроиться на работу, будет испытывать напряжение даже при равномерном распределении времени на работу и личную жизнь. Результаты исследований R. J. Burke [16] в определенной степени подтверждают эту логику рассуждений: *«увлеченные трудоголики» и «расслабленные работники» демонстрируют более высокий уровень эмоционального благополучия и меньше психосоматических симптомов, по сравнению с трудоголиками.*

Изучение баланса между работой и личной жизнью сопряжено, на наш взгляд, с определенными трудностями и ограничениями, что нашло свое отражение в ряде тенденций современных исследований:

- **Социологизация (акцент на анализе параметров социального контекста), измерение баланса в терминах временных затрат и удовлетворенности и др.** В большинстве эмпирических исследований изучается объективное соотношение представленности сфер «личная жизнь» и «работа» в жизни человека, которое «измеряется» уделяемым каждой из сфер временем (буквально — в суточном, недельном или месячном циклах). Однако любой из ситуационных факторов влияет на человека опосредованно, проходя через призму смысловых образований личности. Таким образом, важно не то, сколько времени уделяется той или иной сфере жизнедеятельности, а то, каким личным смыслом человек наделяет соотношение своей активности в этих сферах жизнедеятельности, в какой мере он удовлетворен «расстановкой собственных сил».
- **Неразличение личной и семейной жизни.** В настоящее время сфера «личная жизнь» стремительно расширяет свое смысловое содержание, например, «интернетный серфинг» становится все более значимой составляющей личного времяпрепровождения.
- **Отожествление работы с наемным трудом.** Употребляя в своих исследованиях существительное «работа», авторы имплицитно понимают под этим «трудовую деятельность», которая также присутствует и в семейной жизни («работа по дому»).

Перечисленные выше ограничения современных исследований, на наш взгляд, во многом обусловлены двумя моментами. Во-первых, теоретический конструкт «баланс между работой и личной жизнью» содержит смысловую оппозицию (личная жизнь — это все то, что не связано с работой). В результате мы имеем дело с ситуациями типа «или-или» (трудоголизм и дауншифтинг как крайние варианты выбора в системе координат «работа — личная жизнь»), определенное соотношение активности в этих направлениях. Во-вторых, рассматриваемый теоретический конструкт распадается, по сути, на три составляющие:

1. Ценности. Что является приоритетным для человека на данном этапе его жизненного пути — ценность профессионального или личностного развития, семейной или творческой (но связанной с работой) самореализации? Как сильно меняются приоритеты от одного возрастного этапа к другому или в событийном плане, т. е. вследствие одного значимого жизненного события или в предвосхищении другого, не менее значимого?

<sup>1</sup> Дауншифтинг — феномен резкого добровольного изменения социального статуса в сторону его понижения, отказа от конвенциональных благ, престижа в пользу индивидуально-комфортного образа жизни.

2. Удовлетворенность актуальным соотношением между работой и личной жизнью. Как человек эмоционально оценивает сложившееся на настоящий момент времени распределение своей активности и ресурсов?
3. Представления человека об идеальном для него соотношении работы и личной жизни. При этом обязательно нужно учитывать доминирующие в обществе социальные представления об этом идеале, которые также претерпевают коренные изменения в последние два-три десятилетия.

Наличие *смысловой оппозиции*, а также анализ используемых исследователями родовых признаков при определении понятия «баланса между работой и личной жизнью» (оптимальное решение, поиск возможностей для выполнения обязательств) обусловили выбор нами *деятельностно-смыслового* подхода (А. Г. Асмолов, Б. С. Братусь, Д. А. Леонтьев и др.) в качестве методологического основания дальнейших исследований в данной области. Обозначенный подход является конкретизацией идей А. Н. Леонтьева [7] о *личностном смысле как одной из главных образующих сознания человека, связующем звене между сознанием и деятельностью*.

Согласно *деятельностно-смысловому подходу* человек регулирует свою деятельность посредством смысловых образований, которые выступают в качестве квазиобъектов, замещающих в структуре личности ее существующие отношения с окружающим миром. В зависимости от вида психологических квазиобъектов Д. А. Леонтьев [8] выделяет следующие смысловые структуры: *личностную ценность, смысловой конструкт, смысловую диспозицию, мотив, смысловую установку, личностный смысл*. Вступая между собой в разнообразные связи, смысловые структуры образуют *динамическую систему* (рис. 1).

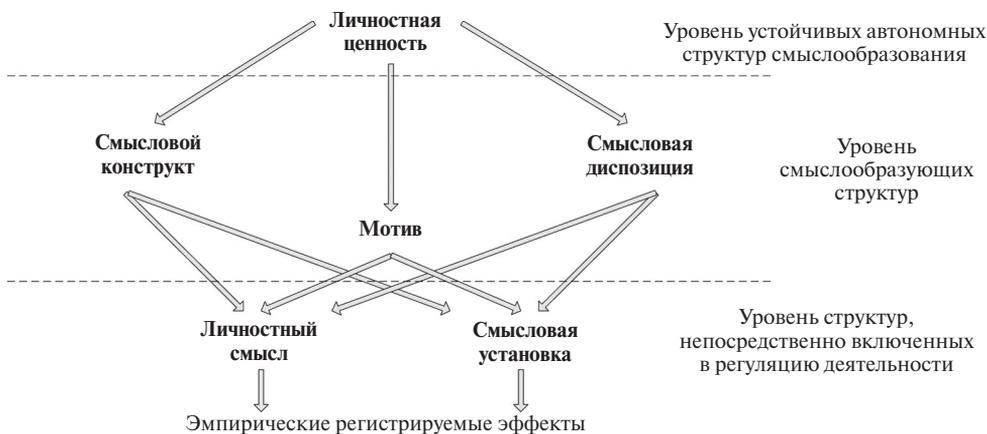


Рис. 1. Динамическая смысловая система (по Д. А. Леонтьеву [8])

Динамическая смысловая система включает три уровня смысловой регуляции: *высший, образованный ценностями*, выступающими системообразующим фактором, *уровень смыслообразующих структур*, обладающих свойством «трансситуативности», и *низший, участвующий в непосредственной регуляции деятельности*. При этом в определенной сфере жизнедеятельности, например профессиональной, функционируют относительно автономные подсистемы, определяя специфическое содержание входящих в них смысловых структур [8]. Характеристика элементов динамической смысловой системы представлена в табл. 1.

## Характеристика смысловых образований личности

Уровень организации смысловых структур	Смысловая структура	Характеристика	Содержание смысловой структуры на примере трудоголизма
Уровень устойчивых автономных структур смыслообразования	Личностная ценность	Идеальная модель должного, обладающая способностью многократно порождать деятельность, выступая перед субъектом каждый раз в виде новых и новых конкретных предметов	Доминирование ценностей ответственности, нереалистично завышенные идеальные стандарты себя, окружающих и результатов своей деятельности
Уровень смыслообразующих структур	Смысловой конструкт	Устойчивая категориальная шкала, представленная в психике субъекта на уровне глубинных структур образа мира, выражающая значимость для субъекта определенной характеристики (параметра) объектов и явлений действительности (или отдельного их класса) и выполняющая функцию дифференциации и оценки объектов и явлений по этому параметру, следствием которой является приписывание им соответствующего жизненного смысла	Содержание смыслового конструкта: «Если хочешь, чтобы работа была выполнена хорошо, — сделай это сам!», «Если не можешь сделать работу хорошо — не берись!»
	Смысловая диспозиция	Отношение к объектам и явлениям действительности, имеющим для субъекта устойчивый жизненный смысл, которое консервируется в форме фиксированной установки и проявляется в эффектах личностно-смысловой и установочно-смысловой регуляции, не связанной с мотивом актуальной деятельности	Перфекционизм. «Труд — это решение всех проблем»
	Мотив	Конкретный предмет жизненного мира, требующий осуществления по отношению к нему определенной деятельности	Работа ради самой работы. «Конфликт достижения»: мотивы стремления к успеху и избегания неудачи выражены с одинаковой силой
Уровень структур, непосредственно включенных в регуляцию деятельности	Смысловая установка	Актуальная установка, задающая направленность предметно-практической и психической деятельности (процесс познавательной деятельности). Феноменологически проявляется в различных формах воздействия на протекание актуальной деятельности	Преградное влияние: склонность к прокрастинации, вызванной страхом сделать свою работу недостаточно хорошо: «Сейчас я еще сделаю ряд текущих дел, а потом уже основательно и тщательно возьмусь за срочную ответственную работу»
	Личностный смысл	Составляющая сознания, психический образ (его содержание) и стоящие за ним индивидуально-специфические измерения субъективного опыта, определяющие его организацию. Представлен человеку посредством эмоциональной окраски образов и их трансформаций	«Воскресное напряжение»: пойду в понедельник на работу, отдохну от семейных проблем»

Ценности, являясь идеальной моделью должного, вступают в определенные отношения между собой. Так, наличие конфликта между ценностями личной жизни и карьеры обуславливает конфликтное соотношение между личностной и профессиональной самореализацией [2].

При равнозначности ценностей профессионального роста и личностной самореализации вынужденная преимущественная активность в одной из этих сфер становится источником чувства вины (перед собой или другими), приводя к эмоциональному выгоранию [4; 5]. Например, нехватка времени способствует возникновению чувства вины у работающей женщины из-за невозможности полноценно выполнять свои семейные роли, что выражается в различного рода самообвинениях (дети недостаточно ухожены, муж обделен лаской и вниманием и т. д.). При этом объективная картина происходящего может быть противоположной (муж и дети могут не испытывать дефицита внимания и заботы со стороны работающей женщины) [1]. В то же время женщина-домохозяйка, имеющая за плечами опыт карьерного роста, может испытывать чувство вины перед самой собой («зарывать талант в землю»).

Доминирующие ценности определяют содержание смысловых конструктов. Представляя собой устойчивые категориальные шкалы, они выполняют функции дифференциации и оценки, вследствие чего объектам и явлениям приписывается соответствующий жизненный смысл [8]. Так, на примере женщин-руководителей изучались схемы преданности работе и семье [15], что, на наш взгляд, вполне соотносится со *смысловым конструктом деятельностно-смысловой системы личности*.

*Схема преданности работе.* Являясь источником смысла и зоной всепоглощения, работа представляется затратной по времени и значимой для женщин. Эта схема включает в себя также эмоционально окрашенную преданность работодателю, карьерный рост и акцентирование роли добытчика. В противоположность этому в *схеме преданности семье* значимым, эмоционально окрашенным и затратным по времени является уход за детьми, которые описываются как уязвимые, незащитные и драгоценные. Эта схема включает в себя также уход за супругом и ведение домашнего хозяйства.

Одной из структур, непосредственно включенных в регуляцию деятельности, являются личностные смыслы. Представляя собой «след деятельности» [7], интегрирующий функции аффекта и интеллекта, личностный смысл отражает отношение целей и обстоятельств совершения действий к мотивам деятельности. Вступая в структуре сознания в новые связи с другими его составляющими, он выражается в значениях и эмоциональных переживаниях [8]. Осознание личностного смысла баланса между работой и личной жизнью является результатом поиска ответов на следующие вопросы: «Ради чего я работаю?», «Чем я хочу заполнить свое свободное время?», «Как выглядел бы в идеале мой рабочий день?» В ходе этого процесса происходит соотнесение мотива в нескольких плоскостях. Рассмотрим на примере выбора человеком «дауншифтинг-вектора», задающего одно из направлений выхода из заряженного конфликтом противостояния между работой и личной жизнью.

*Отношение мотива к внешним и внутренним преградам его реализации.* Этот ракурс становится очевидным при анализе автобиографических историй лидеров дауншифтинг-движения — Richard Cannon (Великобритания), Tracey Smith (Франция), Александр Соколов (Россия). Столкнувшись с определенной кризисной ситуацией, они вдруг осознали, что работа не позволяет проводить достаточно времени со своей семьей (внешняя преграда), а их представления о том, что является для них значимым, ошибочны (например, реализация чужих, а не собственных целей — внутренняя преграда).

*Сопоставление с другими возможными мотивами той же деятельности.* Должностной дауншифтинг<sup>1</sup> часто предваряет осознание человеком того, что он выполняет работу, которая не приносит никакого удовольствия, при одновременном сопоставлении со смыслом, транслируемым организацией: «Да, больше времени будешь уделять семье, но тогда сократятся твои доходы и снизится социальный статус». Этот конфликт актуализирует смысловой конструкт, который можно обозначить как «свобода от» — «свобода для».

*Соотнесение мотива с принятыми нормами и идеалами.* Исследования, проведенные Австралийским институтом в 2005 г., показали, что более 62 % населения Австралии делают выбор в пользу дауншифтинг-вектора. Разочарованные в идеалах, продиктованных культурой потребления, они мотивировали свой выбор осознанием отсутствия возможностей обеспечить все свои материальные потребности, сколько бы они ни зарабатывали [9].

*Соизмерение мотива с реальными возможностями человека («Образ Я»).* Исследования причин дауншифтинг-выбора, проведенные на британской выборке, наиболее ярко иллюстрируют этот момент: отказ от высокооплачиваемой и статусной должности часто мотивируется тем, что «человек теряет не только субботы, но и часть себя» [9].

*Сравнение мотива с предполагаемыми мотивами других людей.* Нерешительный человек, почувствовавший необходимость коренных изменений в распределении своих сил, «планирует побег», приобщаясь к социальной группе дауншифтеров (например, популярных интернет-сообществ), чтобы получить поддержку в противостоянии с близкими.

### **Методика и процедура пилотажного исследования**

Изложенные выше соображения еще требуют своей углубленной концептуализации и методической оснащенности, чтобы стать полноценной основой для эмпирических исследований. Важно при этом подчеркнуть, что «психометрика смысловой сферы — словосочетание почти парадоксальное» [8. С. 304]. Тем не менее главным условием адекватности подбора методик для изучения *смысловой реальности* является возможность учета места исследуемой переменной в *структуре жизненных отношений человека*. Здесь мы хотели бы представить один из вариантов движения в этом направлении.

В исследовании приняли участие сотрудники коммерческих организаций (79 человек), получающие дополнительное образование в области экономики и менеджмента в НИУ ВШЭ, из них 30 женщин и 49 мужчин. Стаж работы от года до 3 лет имеют 14 респондентов, стаж от 3 до 6 лет имеют 27 респондентов, и 38 респондентов имеют опыт работы более 6 лет. В качестве основной методики нашего исследования применялось графическое шкалирование<sup>2</sup>. Респондентам были предложены два горизонтальных отрезка длиной 160 мм, концы которых были обозначены следующим образом: левый конец отрезка — «личная жизнь, хобби, интересы»; правый конец отрезка — «работа, профессиональное и карьерное развитие».

<sup>1</sup> Исследователи дифференцируют два типа дауншифтинга: *должностной (организационный)*, выражающийся в понижении должностной позиции или в должностной стагнации, а также *профессиональный дауншифтинг*, который проявляется в остановке профессионального развития работника (деградации) [6].

<sup>2</sup> Разновидность субъективного шкалирования, при которой респондент (эксперт, оценщик) фиксирует свои суждения, делая отметки на сплошной графической (вертикальной или горизонтальной) шкале. Часто упоминается в литературе как прием Т. Дембо — С. Я. Рубинштейн.

Необходимо отметить, что предлагаемые отрезки не имели никаких зрительно обозначенных делений, которые могли бы быть использованы участниками исследования для «привязки» к каким-либо числовым мыслительным шаблонам (проценты, пропорции и пр.), за исключением совершенно очевидных: отрезки располагались один над другим, т. е. их длина зрительно абсолютно совпадала, но середину каждого из них можно было определить только «на глазок».

Графическое шкалирование проводилось фронтально<sup>1</sup>. Участникам исследования на *первом отрезке* необходимо было отметить точку в том месте, которое наиболее точно отражает нынешнее соотношение личной жизни и работы, на *втором отрезке* — соотношение этих сфер в идеале. Для обработки собранных эмпирических данных измерялось расстояние от левого конца отрезка до точки, поставленной респондентом (в мм), после чего это значение переводилось в баллы. Например, 55 мм соответствуют 55 баллам. В дальнейшем также анализировалась степень расхождения реального и идеального соотношения жизненных сфер «работа» и «личная жизнь». При этом мы исходили из того, что предложенные нами отрезки в известном смысле можно соотнести с личностными конструктами (Дж. Келли), которые в большинстве своем имеют форму двухполюсных шкал. Являясь производным от ценностей личности, конструкты представляют собой признаки, критерии классификации и оценки объектов, ситуаций. Согласно Дж. Келли (см.: [8]), смысл представлен человеку только в терминах его личностных конструктов.

### Результаты и их обсуждение

В результате обработки данных было выделено четыре группы респондентов, индивидуальные результаты которых распределяются по четвертям системы координат, заданной использованными отрезками (рис. 2).

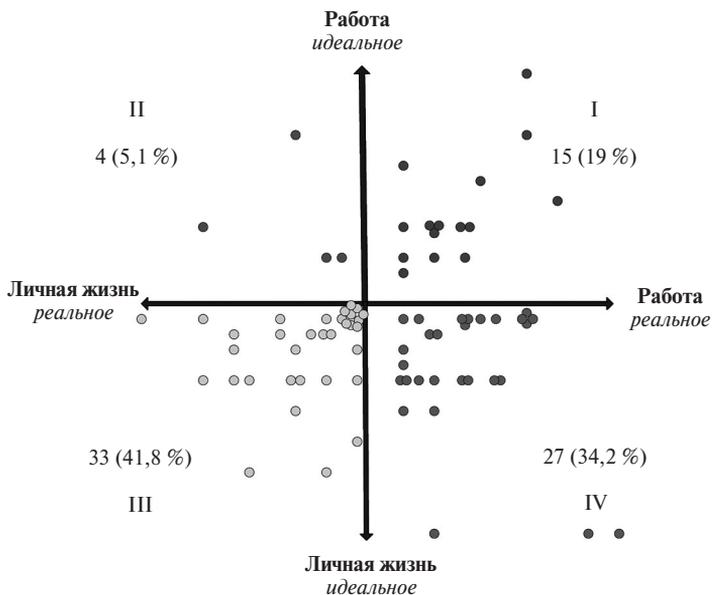


Рис. 2. Смысловая плоскость «баланса между работой и личной жизнью»

<sup>1</sup> Авторы благодарят Е. А. Кольцову за помощь в сборе первичных эмпирических данных.

I. Доминирование работы над личной жизнью в настоящий момент и желание еще большей реализации в профессиональной деятельности (15 человек; 19 %).

II. Преобладание личной жизни в настоящий момент, сочетающееся с желанием большей реализации себя в профессиональной сфере (4 человека; 5 %).

III. Доминирование личной жизни в данный период времени и стремление к еще большей реализации себя в этой сфере (33 человека; 42 %).

IV. Преобладание работы в настоящий момент, сопровождаемое стремлением к большей реализации себя в личной сфере (27 человек; 34 %).

Прежде всего, необходимо отметить, что респонденты, «попавшие» в I и III четверти, могут рассматриваться как «условно сбалансированные», поскольку направление отклонения их отметок от середины отрезков, т. е. некоторого теоретического состояния равновесия совпадают в реальности и в идеале. Другими словами, для них метрический дисбаланс (сдвиг в сторону одного или другого полюса) сохраняет свой позитивный личностный смысл. Таким образом, они убедительно доказывают, что «позитивный дисбаланс» — это не нонсенс, а реально существующее явление. Таких в нашей выборке оказалось большинство (48 человек; 61 %). Условно дисбалансированные респонденты, оказавшиеся во II и IV четвертях, характеризуются противоположным направлением сдвига от *нормативного центра*. Однако тех, кто хотел бы отказаться от личной жизни в пользу работы, меньшинство, они представляют собой очевидное исключение (всего 4 человека; 5 %). А вот тех, кто стремится к обратному, почти треть всей выборки (34 %). Более того, два человека (нижний правый угол рисунка) фактически склонны кардинально «поменять» работу, которой они сейчас полностью поглощены, на исключительно личную жизнь.

При попарном сопоставлении оценок одного респондента на первом и втором отрезках можно четко выделить три основных варианта: желаемое (идеальное) совпадает с настоящим (реальным); желаемое сдвигается к полюсу «личной жизни»; желаемое сдвигается к полюсу «работы». Долевое соотношение этих трех вариантов в нашей выборке представлено на рис. 3, в табл. 2.

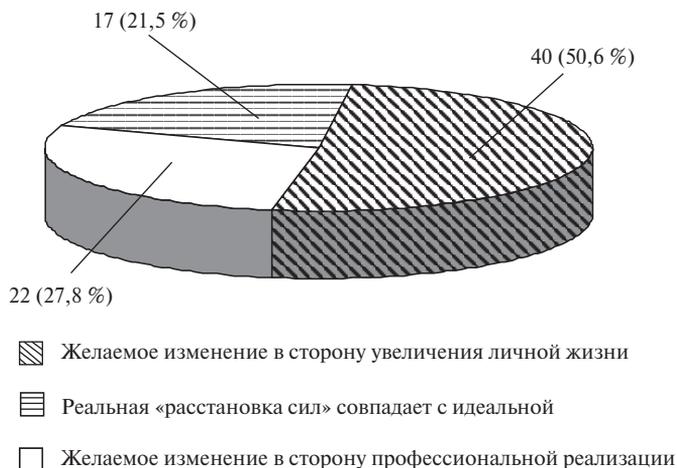


Рис. 3. Процентное соотношение трех основных вариантов «парного оценивания»

Таблица 2

## Половые различия в графическом шкалировании соотношения между работой и личной жизнью

Направление сдвига		Пол		Итого
		мужской	женский	
Желаемое изменение в сторону увеличения личной жизни	P	29	11	40
	%	59	37	51
Реальная «расстановка сил» совпадает с идеальной	P	11	6	17
	%	22	20	22
Желаемое изменение в сторону профессиональной реализации	P	9	13	22
	%	18	43	28
Итого	P	49	30	79
	%	100	100	100

Как мы видим, лишь один из пяти опрошенных (22 %) «удовлетворен» соотношением у себя работы и личной жизни, причем вне зависимости, где именно расположены точки текущего и желаемого положения дел на соответствующих отрезках. Половина респондентов (51 %) хотели бы изменить «наличное» соотношение работы и личной жизни путем смещения к левому полюсу отрезка, т. е. демонстрируют стремление к преобладанию личной жизни над работой. Вместе с тем есть и те (28 %), кто полагает, что в настоящее время личной жизни у них «слишком много», поэтому они хотели бы «сдвинуть» этот баланс в сторону работы. Возможно, именно поэтому они оказались среди получающих второе высшее образование, что открывает для них перспективы самореализации в новой профессиональной сфере.

Все это можно было бы расценить как вполне ожидаемый результат исходя из общего контекста исследований в области work-life balance, сосредоточенных преимущественно на работающих женщинах. Однако наши результаты позволяют уточнить общую картину. Дело в том, что применение половой дифференциации к полученным данным обнаруживает довольно своеобразные тенденции (см. табл. 2). Оказалось, что среди мужчин тех, кто хотел бы изменить существующее соотношение в пользу личной жизни (сдвиг к левому полюсу отрезка), в три с лишним раза больше, чем тех, кто хотел бы изменений в обратном направлении — к правому полюсу отрезка, т. е. в пользу работы, профессионального и карьерного развития (59 и 18 % соответственно). А вот у женщин картина более «ровная»: и тех и других примерно поровну (37 и 43 %).

При сопоставлении вариантов соотношения между идеальным и реальным положением дел обнаруживается (табл. 3), что с увеличением трудового стажа лиц, ориентированных на сдвиг в сторону личной жизни, хобби и интересов становится больше (от 43 до 57 %), а число тех, кто предпочитает изменения в пользу работы, профессионального и карьерного развития, — снижается (с 43 до 22 %).

**Различия по трудовому стажу в графическом шкалировании соотношения между работой и личной жизнью**

Направление сдвига		Стаж работы			Итого
		1—3 года	3—6 лет	более 6 лет	
Желаемое изменение в сторону увеличения личной жизни	Р	6	13	21	40
	%	43	48	57	51
Реальная «расстановка сил» совпадает с идеальной	Р	2	7	8	17
	%	14	26	21	22
Желаемое изменение в сторону профессиональной реализации	Р	6	7	9	22
	%	43	26	22	28
Итого	Р	14	27	38	79
	%	100	100	100	100

### Заключение

В последние годы концепция баланса между работой и личной жизнью становится все более актуальной. Тем не менее практическая реализация заложенных в ней идей возможна лишь при условии признания нормой права человека на полноценную жизнь ко взаимной выгоде для человека, бизнеса и общества. Переплетение двух жизненных сфер порождает формирование нового смыслового образования — *баланса между работой и личной жизнью*. При этом отношения между ценностями как устойчивыми автономными структурами смыслообразования могут варьироваться от тождественности до конфликта. Баланс между работой и личной жизнью испытывает влияние как объективных, так и субъективных факторов. Это смысловое образование обретает свое содержательное наполнение в зависимости от обстоятельств и личностных особенностей человека. Таким образом, дальнейшие исследования проблематики баланса между работой и личной жизнью должны выйти за рамки дефицитарной и экспансивной моделей, т. е. учитывать *глубинные динамические характеристики личности, придающие смысл самому состоянию «сбалансированности» и задающие осмысленность всей жизни человека*.

The article traces the basic tendencies of the study concerns the work-life balance in the sociology and organizational psychology. A novel perspective for exploring the semantic and activity approach to work-life balance. Results are given of pilot empirical study using the graphical scaling to identify the differences between «real» and «ideal» value of work and personal life in the minds of respondents. Outlines the prospects for further research indicated theoretical positions.

**Keywords:** personal sense, work-life balance, workaholism, downshifting, graphic scaling.

### Литература

1. *Алешина, Ю. Е.* Роль конфликт работающей женщины / Ю. Е. Алешина, Е. В. Лекторская // *Вопр. психологии.* — 1989. — № 5. — С. 80—88.
2. *Алешина, Ю. Е.* Rolevoj konflikt robotajushhej zhenshhiny / Ju. E. Aleshina, E. V. Lektorskaja // *Vopr. psihologii.* — 1989. — № 5. — С. 80—88.
3. *Богатырева, О. О.* Личностные факторы профессиональной самореализации : дис. ... канд. психол. наук / О. О. Богатырева. — М., 2009. — 148 с.
4. *Богатырева, О. О.* Lichnostnye faktory professional'noj samorealizacii : dis. ... kand. psihol. nauk / O. O. Bogatyreva. — М., 2009. — 148 s.
5. *Бурмистрова, О. Н.* Организационная идентификация и оценка сотрудниками эффективности деятельности руководителя : дис. ... канд. психол. наук / О. Н. Бурмистрова. — М., 2010. — 183 с.

*Burmistrova, O. N.* Organizacionnaja identifikacija i ocenka sotrudnikami jeffektivnosti dejatel'nosti rukovoditelja : dis. ... kand. psihol. nauk / O. N. Burmistrova. — M., 2010. — 183 s.

4. *Vahin, A. A.* Vзаимосвязь уровня эмоционального выгорания и карьерных ориентаций личности / A. A. Vahin, E. C. Панфилова // Современная психология: состояние и перспективы исследований. — Ч. 3 : Социальные представления и мышление личности : матер. юбил. науч. конф. ИП РАН (28—29 янв. 2002 г.). — M., 2002. — С. 257—274.

*Vahin, A. A.* Vzaimosvjaz' urovnja jemocional'nogo vygoranija i kar'ernih orientacij lichnosti / A. A. Vahin, E. S. Panfilova // Sovremennaja psihologija: sostojanie i perspektivy issledovanij. — Ch. 3 : Social'nye predstavlenija i myshlenie lichnosti : mater. jubil. nauch. konf. IP RAN (28—29 janv. 2002 g.). — M., 2002. — S. 257—274.

5. *Гаврилица, О. А.* Ролевой конфликт работающей женщины : дис. ... канд. психол. наук / О. А. Гаврилица. — M., 1998. — 185 с.

*Gavrilica, O. A.* Rolevoj konflikt rabotajushhej zhenshhiny : dis. ... kand. psihol. nauk / O. A. Gavrilica. — M., 1998. — 185 s.

6. *Козлова, О. П.* Организационно-экономические основы регулирования карьеры научно-педагогических работников высшей школы : автореф. дис. ... канд. экон. наук / О. П. Козлова. — Новосибирск, 2010. — 26 с.

*Kozlova, O. P.* Organizacionno-jekonomicheskie osnovy regulirovanija kar'ery nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov vysshej shkoly : avtoref. dis. ... kand. jekon. nauk / O. P. Kozlova. — Novosibirsk, 2010. — 26 s.

7. *Леонтьев, А. Н.* Избранные психологические произведения : в 2 т. / А. Н. Леонтьев ; под ред. В. В. Давыдова [и др.]. — M. : Педагогика, 1983. — Т. 1 — 391 с. ; Т. 2. — 318 с.

*Leont'ev, A. N.* Izbrannye psihologicheskie proizvedenija : v 2 t. / A. N. Leont'ev ; pod red. V. V. Davydova [i dr.]. — M. : Pedagogika, 1983. — T. 1 — 391 s. ; T. 2. — 318 s.

8. *Леонтьев, Д. А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. — M. : Смысл, 2003. — 487 с.

*Leont'ev, D. A.* Psihologija smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoj real'nosti / D. A. Leont'ev. — M. : Smysl, 2003. — 487 s.

9. *Мерзлякова, В.* Альтернативные модели успешности в современной культуре: дауншифтинг / В. Мерзлякова // Вестн. общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. — 2008. — Т. 96, № 4. — С. 33—42.

*Merzljakova, V.* Al'ternativnye modeli uspešnosti v sovremennoj kul'ture: daunshifting / V. Merzljakova // Vestn. obshhestvennogo mnenija. Dannye. Analiz. Diskussii. — 2008. — T. 96, № 4. — S. 33—42.

10. *Столин, В. В.* Самосознание личности / В. В. Столин. — M. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. — 284 с.

*Stolin, V. V.* Samosoznanie lichnosti / V. V. Stolin. — M. : Izd-vo Mosk. un-ta, 1983. — 284 s.

11. *Узик, А. В.* Ценностные ориентации и семейное поведение городского населения современной России на рубеже веков : дис. ... канд. социол. наук / А. В. Узик. — M., 2009. — 235 с.

*Uzik, A. V.* Cennostnye orientacii i semejnoe povedenie gorodskogo naselenija sovremennoj Rossii na rubezhe vekov : dis. ... kand. sociol. nauk / A. V. Uzik. — M., 2009. — 235 s.

12. *Adkins, C. L.* Spending time : The impact of hours worked on work-family conflict / C. L. Adkins, S. F. Premeaux // J. of Vocational Behavior. — 2012. — Vol. 80. — P. 380—389.

13. *Bacharach, S. B.* Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work / S. B. Bacharach, P. Bamberger, S. Conley // J. of Organizational Behaviour. — 1991. — Vol. 12, № 1. — P. 39—53.

14. *Bartolome, F.* Professional lives versus private lives—Shifting patterns of managerial commitment / F. Bartolome, P. A. L. Evans // Organizational Dynamics. — 1979. — Vol. 7, № 4. — P. 3—29.

15. *Blair-Loy, M.* Competing Devotions : Career and Family among Women Executives / M. Blair-Loy. — Cambridge, MA : Harvard University Press, 2003.

16. *Burke, R. J.* Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions / R. J. Burke // International J. of Management Reviews. — 2000. — Vol. 2, № 1. — P. 1—16.

17. Consequences associated with work-to-family conflict : A review and agenda for future research / T. D. Allen [et al.] // J. of Occupational Health Psychology. — 2000. — Vol. 5, № 2. — P. 278—308.

18. *Frone, M. R.* Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface / M. R. Frone, M. Russell, M. L. Cooper // J. of Applied Psychology. — 1992. — Vol. 77, № 1. — P. 65—78.

19. *Frone, M. R.* Work-family conflict and employee psychiatric disorders : The national comorbidity survey / M. R. Frone // J. of Applied Psychology. — 2000. — Vol. 85, № 6. — P. 888—895.

20. *Geoff, S. J.* Employer supported child care, work/family conflict and absenteeism: a field study / S. J. Geoff, M. K. Mount, R. L. Jamison // Personnel Psychology. — 1990. — Vol. 43, № 4. — P. 793—809.

21. *Glass, J. L.* The family responsive workplace / J. L. Glass, S. B. Estes // Annual Review of Sociology. — 1997. — Vol. 23. — P. 289—313.

22. Grenhaus, J. H. When work and Family are Allies : A Theory of Work-Family Enrichment / J. H. Grenhaus, G. N. Powell // *Academy of Management Review*. — 2006. — Vol. 31, № 1. — P. 72—92.
23. Jahoda, M. Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research / M. Jahoda // *American Psychologist*. — 1981. — Vol. 36. — P. 184—191.
24. Kossek, E. E. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship : A review and directions for organizational behavior-human resources research / E. E. Kossek, C. Ozeki // *J. of Applied Psychology*. — 1998. — Vol. 83, № 2. — P. 139—149.
25. Ogden, P. Trauma and the Body : A Sensorimotor Approach to Psychotherapy (Norton Series on Interpersonal Neurobiology) / P. Ogden, K. Minton, C. Pain. — N. Y. : Norton, 2006. — 345 p.
26. Parasuraman, S. Role stressors, social support, and well-being among two-career couples / S. Parasuraman, J. H. Greenhaus, C. S. Granrose // *J. of Organizational Behaviour*. — 1992. — Vol. 13, № 4. — P. 339—356.
27. Roberts, E. Time and Work — Life Balance : The Roles of «Temporal Customization» and «Life Temporality» / E. Roberts // *Gender, Work and Organization*. — 2008. — № 5, September. — P. 430—453.
28. Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions / S. L. Boyar [et al.] // *J. of Managerial Issues*. — 2003. — Vol. 15, № 2. — P. 175—191.

*Г. И. Марасанов, Д. А. Сальник*

## **Динамическая модель личностно-профессионального развития руководителя**

Предлагается и обосновывается динамическая модель личностно-профессионального развития руководителя, ведущими составляющими которой являются факторы мотивации, творческой, инновационной активности, готовности и стремления руководителя к диалогическому общению с единомышленниками и оппонентами. Локальная социокультурная среда представляется в данной модели базовым условием, задающим ориентированность развивающегося профессионала на то, чтобы в процессе своего становления осознавать необходимость принятия на себя роли руководителя.

**Ключевые слова:** личностно-профессиональное развитие, руководитель, динамическая модель, локальная социокультурная среда, мотивация, творческая активность, диалогическое общение.

Проблема руководителя актуализируется в контексте повышения динамизма развития общества, а также изменения и усложнения ситуации его развития.

За последние десятилетия о развитии руководителя, его лидерских качествах, организационных навыках, коммуникативных и иных способностях накопился обширный массив сведений, результатов эмпирических исследований, работ теоретического характера. Несмотря на появление в результате этих исследований новых знаний о конкретных проявлениях, траекториях, обстоятельствах и направленности процесса личностно-профессионального развития руководителя, в основе многих работ, посвященных подобным вопросам, лежит давняя проблема соотношения ведущих факторов развития собственно личности. Иными словами, вклад внешней среды (в данном случае имеется в виду конкретно обобщенная среда функционирования конкретного человека при учете всей сложности, многоуровневости, многохарактерности ее представленности и многоплановости действия), реальной социальной ситуации развития, а также влияние многих внутренних переменных, таких как наследственность, активность развивающегося человека, действие механизмов самопостроения личности, соотношение, взаимовлияние и взаимопроникновение этих ведущих факторов не представляется возможным учесть сколько-нибудь обоснованно и точно [22]. В этом смысле за последние десятилетия психологические исследования продвинулись мало.

Понимая, что совершенно исключить влияние средовых, т. е. внешних, факторов, так же как недооценить факторы внутреннего порядка, невозможно, мы построили модель личностно-профессионального развития, включа-