

Алексеева Елена Борисовна

кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры педагогики и психологии
Краснодарского муниципального медицинского
института высшего сестринского образования

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛИЧНОСТНЫХ
И СУБЪЕКТНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫХ
ХАРАКТЕРИСТИК МЕНЕДЖЕРОВ
СЕСТРИНСКОГО ДЕЛА В ПРОЦЕССЕ
ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ:
ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ВАРИАНТЫ**

Аннотация:

В работе обсуждаются результаты эмпирического исследования закономерностей и механизмов взаимодействия личностных и субъектно-деятельностных характеристик менеджеров сестринского дела в процессе профессионализации. На основании анализа интериндивидуальной вариативности констелляций вышеназванных характеристик в психологической организации менеджеров выделены три типологических варианта структурной организации личностных и субъектно-деятельностных оснований успешности в данном специфическом виде управленческого труда. Представлены психологические профили этих типов менеджеров: «самоорганизованный менеджер», «профессионально компетентный, ориентированный на служение социальный тип» и «профессионально компетентный предпринимательский тип».

Ключевые слова:

личность, субъект деятельности, профессионализация, менеджмент сестринского дела, типологические варианты.

Alekseeva Elena Borisovna

PhD in Psychology, Assistant Professor,
Education Science and Psychology Department,
Krasnodar Municipal Medical Institute of
Higher Nursing Education

**INTERACTION OF PERSONAL
AND ACTIVITY-BASED
CHARACTERISTICS OF NURSE
BUSINESS MANAGERS
IN THE COURSE OF PROFESSIONALIZING:
TYPOLOGICAL ALTERNATIVES**

Summary:

The article discusses the empirical research results concerned with the regularities and mechanisms of interaction of personal and activity-based characteristics of nurse business managers in the process of professionalization. Basing upon the analysis of inter-individual variability of constellations of the above-named characteristics in managers' psychological organization, the author distinguishes three typological alternatives of the structural organizations of the personal and activity-based foundations of the successful managerial work in this sector. The paper considers psychological profiles of the manager types: "self-organized manager", "professionally competent and service-focused social type" and "professionally competent business type".

Keywords:

personality, subject of activity, professionalization, management of nurse business, typological alternatives.

Включение в профессиональную деятельность, успешность и самореализация в ней составляют одну из важнейших жизненных задач и линий развития современного человека [1]. При этом сама профессиональная деятельность, включенность человека в профессиональное пространство бытия выступают в качестве важнейшего фактора трансформации, изменения и развития человека во всех его ипостасях – как индивида, личности, индивидуальности, субъекта деятельности и Духовного Универсума [2]. «По действенности влияния на развитие человека ... профессиональная деятельность становится в один ряд с его биологией и социальной средой в широком смысле», – констатирует В.А. Толочек [3, с. 190].

Одним из универсальных понятий, охватывающим и концептуализирующим обширнейшую феноменологию этого влияния, выступает понятие «профессионализация». В современной российской психологии профессионализация рассматривается как сложный процесс, для которого характерно тесное переплетение линий развития человека как субъекта деятельности и личности. При этом в обязательном порядке трансформируются личностные характеристики и структуры будущего специалиста. «Совершенствуясь как профессионал, человек развивается и как личность», – такова, по мнению В.А. Бодрова [4, с. 119], оптимальная модель личностно-профессионального развития.

Взаимосвязанность и взаимообусловленность изменений личностных и субъектно-деятельностных характеристик не менее ярко проявляются и в случаях негативной профессионализации, обусловленной как деструктивными изменениями пространства профессиональной активности (например, в связи с потерей занятости, профессиональной невостребованностью), так и личностной деструкцией большего или меньшего масштаба (эмоциональное выгорание, личностный кризис, маргинализация и т. д.) [5].

Высказанные выше соображения имеют статус методологических ориентиров, выполняя функцию организации мышления психолога-исследователя, стремящегося к раскрытию закономерностей и механизмов психологической детерминации профессионального становления личности,

успешности человека в профессиональной деятельности, его (человека) интеграции в социально-профессиональное окружение и самореализации в профессиональном бытийном пространстве.

Сложность решения этих задач на материале конкретной профессиональной (и тем более управленческой) деятельности связана со значительной полиморфностью и вариативностью ее (деятельности) психологической детерминации в зависимости от различий психологического содержания, организационно-технологических, организационно-культурных и макросоциальных контекстов реализации.

Примером такой высокоспецифичной управленческой деятельности является менеджмент сестринского дела. Свообразие его психологического содержания, равно как и высокая социальная значимость, связаны с тем, что предметом менеджерского труда в данном случае выступает организация профессиональной деятельности среднего медицинского персонала. Вклад этой категории медицинских работников в функционирование учреждений здравоохранения трудно переоценить. По меткому выражению Л. Томаса, медсестринская деятельность в буквальном смысле слова «скрепляет все воедино и делает [больничное] отделение работоспособным организмом» [6, р. 90].

Несмотря на почти четвертьвековой срок институционализации (включение в классификатор видов профессиональной деятельности, наличие сложившейся системы вузовской подготовки, оформившегося профессионального сообщества), это направление менеджмента сохраняет выраженную инновационность для современного российского здравоохранения и общества в целом. Существует ряд психологических исследований личности и деятельности руководителей сферы здравоохранения [7], однако психологическая природа профессиональной деятельности и профессионального развития личности руководителей сестринских служб до сих пор еще не становилась предметом целенаправленного изучения.

Ранее нами были выявлены субъектно-деятельностные и личностные детерминанты успешной профессионализации менеджеров сестринского дела, повышающие вероятность их успешной самореализации в пространстве управленческой деятельности [8]. Это следующие психологические характеристики:

- карьерная ориентация на профессиональную компетентность и направленность на преимущественно конвенциональные виды деятельности;
- высокоразвитые коммуникативные и организаторские способности;
- открытость, общительность в сочетании с экстравертированностью;
- высокий уровень осмысленности жизни;
- представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле;
- преимущественно моделирующий тип саморегуляции;
- преобладание знакового типа мышления в сочетании со средневысокими показателями креативности;
- преимущественно сильный и среднесильный тип нервной системы.

Однако данный набор является слишком общим и не отражает в полной мере реалий индивидуализации профессиональной социализации личности в процессе освоения ею профессиональной деятельности, интеграции в профессиональное сообщество и шире – в бытийное пространство профессиональной активности. Отражением вышеописанной тенденции выступает формирование интегрального регулятивного новообразования, которое, согласно подходу Ю.М. Забродина [9], может быть обозначено как психологическая готовность человека быть успешным субъектом профессиональной деятельности, в рассматриваемом нами случае – субъектом профессиональной менеджерской деятельности в сфере управления средним медицинским персоналом лечебно-профилактического учреждения. Это закономерно предполагает конфигурирование человеком своих психологических ресурсов в направлении максимизации персональных возможностей и конкурентных преимуществ, минимизации ограничений и преодоления недостатков. В качестве этих ресурсов выступают субъектно-деятельностные и личностные характеристики человека.

Цель проведенного эмпирического исследования заключалась в выявлении типологических вариантов взаимодействия личностных и субъектно-деятельностных характеристик руководителей сестринских служб.

Эмпирическую базу исследования составили старшие и главные медицинские сестры, заместители главных врачей по организации сестринской деятельности лечебно-профилактических учреждений г. Краснодара и Краснодарского края (96 человек).

Субъектно-деятельностные и личностные характеристики руководителей оценивались при помощи батареи психодиагностических средств, включающей в себя: теппинг-тест Е.П. Ильина [10, с. 23–30]; тест Д.А. Леонтьева «Смыслжизненные ориентации» (СЖО) [11]; опросник Б.А. Федоришина «Коммуникативные и организаторские свойства» (КОС) [12, с. 400–405]; личностный опросник FPI (форма В) [13, с. 314–323]; опросник «Самонаправленный поиск», или

«Опросник профессиональных предпочтений» (ОПП) Дж. Холланда [14]; опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации Э.В. Виноградовой и В.А. Чикер [15, с. 180–187]; опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой [16].

Взаимосвязи между психологическими переменными выявлялись посредством корреляционного анализа. Использовались критерий линейной корреляции по Пирсону (r) и многофункциональный критерий Фишера (φ^*).

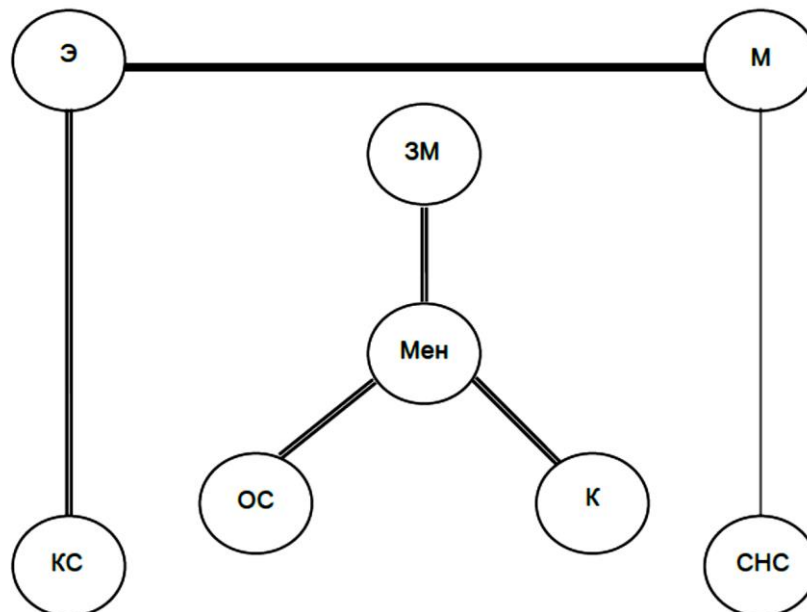
Обобщение результатов выполненного исследования позволило выделить три психологических типа менеджеров сестринской деятельности. Исходя из представлений о системообразующей роли мотивационно-ценностных характеристик как «ядра» личности, в качестве типобразующих нами рассматривались параметры карьерных ориентаций и профессиональной направленности руководителей.

Первый психологический тип может быть квалифицирован как «самоорганизованный менеджер», второй – «профессионально компетентный, ориентированный на служение социальный тип», третий – «профессионально компетентный предпринимательский тип». Заметим, что данная типология «накрывает» 88,5 % всей выборочной совокупности руководителей сестринских служб.

Первый тип оказался наиболее распространенным: к нему принадлежат 40,6 % наших респондентов (39 чел.). Определяя основную характеристику данного типа, мы опирались на выделенные Дж. Холландом личностные качества и ценности конвенционального типа: сознательность, упорство, практичность, честность; самоконтроль, консервативность, осторожность, конформность; бережливость, заинтересованность в деньгах, материальном благополучии; потребность в четком плане, удобном и эффективном для групповой работы [17]. На наш взгляд, эти качества интегрируются в понятие «самоорганизованность», составляющем атрибутивную характеристику данного типа.

Представителям этого типа оказались присущи следующие психологические особенности:

- преимущественно сильный тип нервной системы, сочетающийся с выраженностью компонентов моделирования в саморегуляции поведения ($\varphi^* = 1,72$, $p < 0,04$);
- способность выделять значимые условия достижения целей, как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем («моделирование» как преобладающий стиль саморегуляции активности), положительно коррелирующая с экстравертированностью ($r = 0,77$, $p < 0,001$);
- преобладающее влияние на личность «менеджерских» карьерных ориентаций (рисунок 1).

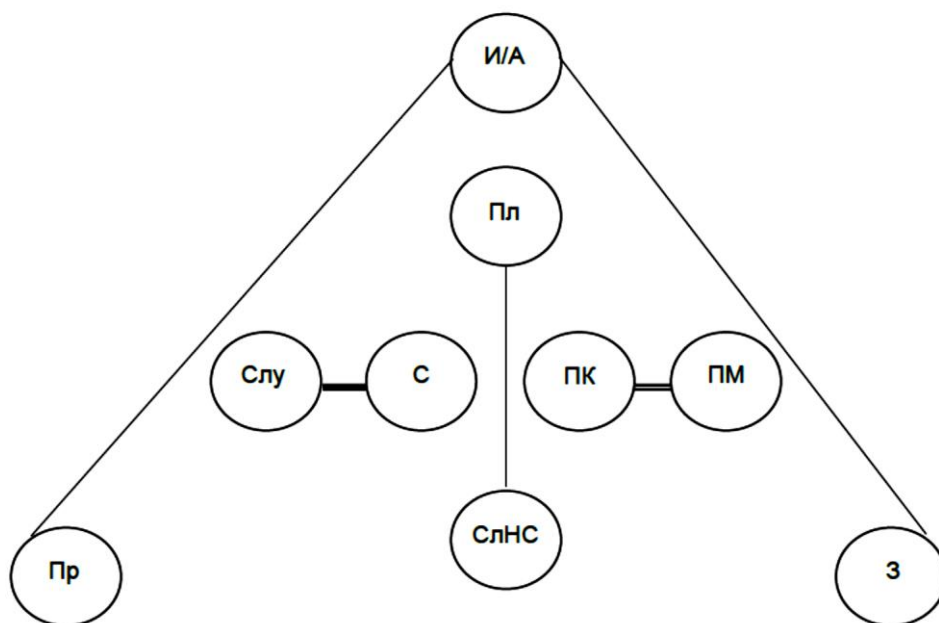


Условные обозначения: тонкая одинарная линия соответствуют уровню значимости связи $p < 0,05$; двойная – уровню $p < 0,01$; толстая одинарная – уровню $p < 0,001$ (здесь и на других рисунках). Э – экстравертированность, М – саморегуляция по типу «моделирование», ЗМ – знаковый тип мышления, К – конвенциональный тип профессиональной направленности, Мен – менеджерская карьерная ориентация, СНС – сильный тип нервной системы, КС – коммуникативные способности, ОС – организаторские способности

Рисунок 1 – Взаимосвязь личностных и субъектно-деятельностных характеристик у представителей психологического типа «самоорганизованный менеджер»

При этом направленность на интеграцию усилий других людей, полноту ответственности за конечный результат совместной трудовой деятельности и фокусирование различных функций и ресурсов организации на достижении целей взаимосвязана с такими качествами личности, как конвенциональный тип профессионально-личностных предпочтений ($r = 0,48, p < 0,01$), гуманитарный склад ума («знаковое» мышление) ($r = 0,63, p < 0,01$), организаторские способности ($r = 0,54, p < 0,01$).

Второй тип объединяет 30,2 % (29 чел.) руководителей сестринских служб. Для представителей этого типа характерны следующие варианты взаимодействия характеристик личностной и субъектно-деятельностной природы (рисунок 2). Преимущественная сосредоточенность на событиях и явлениях внутреннего мира, фиксация на событиях, разворачивающихся в пространстве «там и тогда» (характерная для интро- и амбивертированного сознания), взаимосвязаны, во-первых, со сформировавшейся в сфере регуляторной активности потребностью продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, детализировать разрабатываемые программы действий ($r = 0,32, p < 0,05$), а во-вторых, с застенчивостью и повышенной тревожностью ($r = 0,38, p < 0,05$).



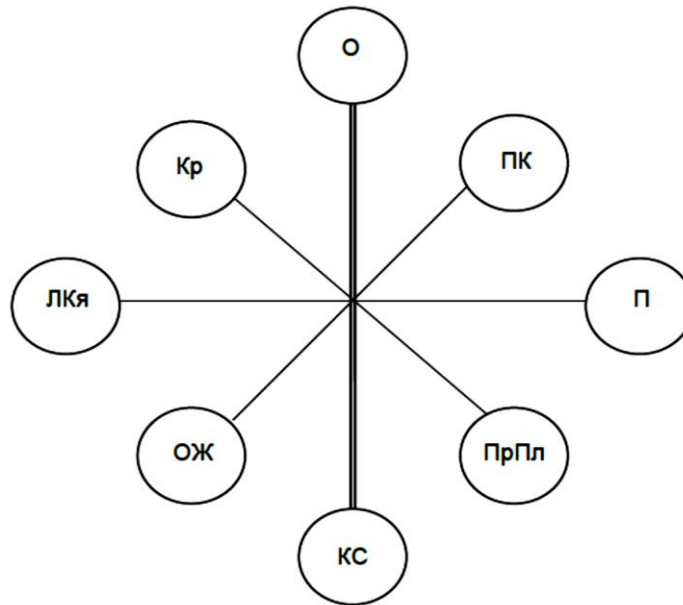
Условные обозначения: И/А – интро-/амбивертированность, Пр – саморегуляция по типу «программирование», Пл – саморегуляция по типу «планирование», ПМ – предметный тип мышления, С – социальный тип профессиональной направленности, ПК – карьерная ориентация на профессиональную компетентность, Слу – «служенческая» карьерная ориентация, З – застенчивость, СлНС – слабый или среднеслабый тип нервной системы

Рисунок 2 – Взаимосвязь личностных и субъектно-деятельностных характеристик у представителей психологического типа «профессионально компетентный, ориентированный на служение социальный тип»

Также наличие слабого или среднеслабого типа нервной системы обуславливает актуализацию механизмов саморегуляции, предполагающих осознанное планирование деятельности, детализацию и реалистичность выстраиваемых планов ($\varphi^* = 1,57, p < 0,05$). По нашему мнению, эта связь может рассматриваться как эмпирическое подтверждение тезиса В.И. Моросановой о том, что существуют психологические ресурсы саморегуляции, данные человеку от природы; при этом степень сформированности индивидуальной саморегуляции является значимым предиктором продуктивности выполнения различных видов деятельности, в том числе и управленческой [18].

Практический склад ума, свойственный значительной части представителей этой группы (предметный тип мышления), взаимосвязан с ориентацией на профессиональную компетентность как лично значимую карьерную ценность ($r = 0,46, p < 0,01$), а направленность на социально ориентированные виды деятельности (в понимании Дж. Холланда) коррелирует с выраженностью «служенческих» ценностей в структуре карьерных ориентаций ($r = 0,72, p < 0,001$).

Третий психологический тип оказался самым малочисленным. В выборке он представлен семнадцатью руководителями (17,7 %). В психологической организации этих респондентов присутствуют следующие конstellляции субъектно-деятельностных и личностных характеристик (рисунок 3).



Условные обозначения: ПК – карьерная ориентация на профессиональную компетентность, П – предпринимательский тип профессиональной направленности, ОЖ – высокий уровень осмысленности жизни, ЛКя – «локус контроля Я» как характеристика смысложизненных ориентаций, О – общительность, КС – коммуникативные способности, ПрПл – саморегуляция по типу программирования-планирования, Кр – креативность как характеристика мышления

Рисунок 3 – Взаимосвязь личностных и субъектно-деятельностных характеристик у представителей психологического типа «профессионально компетентный предпринимательский тип»

Карьерная ориентация на достижение высокой профессиональной компетентности положительно коррелирует с общим уровнем осмысленности жизни ($r = 0,48, p < 0,05$). Направленность на предпринимательский тип профессиональной деятельности взаимосвязана с представлением о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и смысловыми представлениями ($r = 0,54, p < 0,05$).

Саморегуляция по типу программирования-планирования положительно взаимосвязана со средним уровнем развитости креативности ($r = 0,52, p < 0,05$), что может указывать на потребность привнесения элементов творческого подхода в решение задач выстраивания системы дальних и ближних целей и детализации программы собственных действий.

Высокий уровень коммуникативных способностей закономерно взаимосвязан с высоким уровнем общительности как интегрального свойства личности ($r = 0,68, p < 0,01$).

Результаты исследования убедительно подтверждают правомерность представлений о том, что профессионализация, развитие и самореализация человека в пространстве профессиональной деятельности обеспечиваются активным взаимодействием личностных и субъектно-деятельностных характеристик. Причем ведущую роль играют именно характеристики личности, определяющие психологический вектор формирования и развития человека в качестве субъекта деятельности, способ конфигурации его различных по генезису и характеру функционирования ресурсов и потенциалов (психодинамических, инструментальных, личностно-рефлексивных, субъектно-деятельностных, духовно-мировоззренческих).

В психологическом пространстве такого специфического вида управленческого труда, как менеджмент сестринского дела, наиболее значимыми личностными детерминантами профессионализации выступают личностные переменные, локализованные в области профессиональной направленности человека и карьерно-ориентированных ценностей. При этом речь идет о трех совершенно определенных мотивационно-ценностных паттернах: соединении карьерной ориентации на «менеджмент» с направленностью на конвенциональный тип профессиональной деятельности (1), принятии в качестве карьерообразующих ценностей профессиональной компетентности и служения другим людям в сочетании с направленностью на профессии социального типа (2) и констелляции профессионально компетентного карьерного «якоря» с направленностью на предпринимательский тип профессиональной активности (3). Каждый из этих паттернов через генерацию специфических личностных смыслов менеджера сестринского дела детерминирует

конституирование качественно определенных стабильных устойчивых конфигурационных сочетаний личностных и субъектно-деятельностных характеристик менеджеров сестринского дела.

В качестве перспективной линии развития данного исследования представляется целесообразным раскрыть психологическое своеобразие траекторий движения в пространстве профессиональной управленческой деятельности представителей каждого из выявленных нами типов менеджеров сестринского дела.

Ссылки:

1. Адлер А. Понять природу человека / пер. с англ. СПб., 1997 ; Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М., 2006 ; Психология человека от рождения до смерти / под общ. ред. А.А. Реана. СПб., 2002 ; Super D.E. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development // Career Choice and Development / eds. D. Brown, L. Brooks & Associates. San Francisco, 1990. P. 197–261.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб., 2001 ; Рябикина З.И. Бытийный подход к рассмотрению личности и личностный подход к рассмотрению бытия // Психология личности и ее бытия: теория, исследования, практика. Краснодар, 2005. С. 10–36 ; Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология человека: Введение в психологию субъективности. М., 1995 ; Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / под ред. Л.М. Митиной. М., 2005.
3. Толочек В.А. Социализация в квадрате: гетерохронность и нелинейная динамика профессионального становления субъекта в социономических профессиях // Психология человека в современном мире : материалы Всерос. юбилей. науч. конф., посвящ. 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна (15–16 октября 2009 г.) : в 6 т. / отв. ред. А.Л. Журавлев и др. М., 2009. Т. 3. С. 182–191.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
5. Дёмин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар, 2004 ; Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М., 2008 ; Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюковой. М., 2011 ; Харитонов Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности. М., 2014.
6. Thomas L. The Youngest Science: Notes of a Medicine-Watcher. 2nd ed. London, 1995.
7. Толстов С.Н. Развитие творческой готовности организатора здравоохранения к профессиональной деятельности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2004 ; Храпик В.А. Стратегия достижения профессионализма: на материалах изучения руководителей лечебно-профилактических учреждений : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1997 ; Ясько Б.А. Психология медицинского труда: личность врача в процессе профессионализации : дис. ... д-ра психол. наук. М., 2004.
8. Алексеева Е.Б. Субъектно-личностные детерминанты становления менеджера сестринского дела : дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2007 ; Ее же. Основания выделения субъектно-личностных детерминант самореализации менеджера сестринского дела на теоретико-методологическом уровне // Международный журнал экспериментального образования. 2014. № 10. С. 25–29.
9. Забродин Ю.М. Очерки теории психической регуляции поведения: Основы субъектного анализа. М., 1997.
10. Игры – обучение, тренинг, досуг : в 4 кн. / под ред. В.В. Петрусинского. Кн. 1. М., 1994.
11. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. М., 2000.
12. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. СПб., 2000.
13. Там же. С. 314–323.
14. Воробьев А.Н., Сенин И.Г., Чирков В.И. Опросник профессиональных предпочтений (Адаптация теста Дж. Холланда «Самонаправленный поиск»). Ярославль, 1993.
15. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001.
16. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. М., 2004.
17. Holland J.L. Making Vocational Choices: A Theory of Careers. New Jersey, 1973.
18. Моросанова В.И. Саморегуляция и индивидуальность человека. М., 2010.

References:

1. Adler, A 1997, *To understand the nature of human*, St. Petersburg; Zeer, EF 2006, *Psychology of professional development*, Moscow; Rean, AA (ed.) 2002, *The psychology of a man from birth to death*, St. Petersburg; Super, DE 1990, 'A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development', in Brown, D, Brooks, L & Associates (eds.), *Career Choice and Development*, San Francisco, p. 197-261.
2. Ananiev, BG 2001, *Man as an object of knowledge*, St. Petersburg; Ryabikina, ZI 2005, 'The existential approach to treating the individual and personal approach to the consideration being', *Psychology of Personality and its existence: the theory, research and practice*, Krasnodar, p. 10-36; Slobodchikov, VI & Isaev, EI 1995, *Human Psychology: An Introduction to the psychology of subjectivity*, Moscow; Mitina, LM (ed.) 2005, *The identity and profession: psychological support and support*, Moscow.
3. Tolochek, VA 2009, 'Socialization in the box: heterochrony and nonlinear dynamics of professional development in the subject sociomich professions', *Psychology in the modern world: anniversary scientific Conf., dedicated to 120th anniversary of the birth of SL Rubinstein (15-16 October 2009): 6 vols.*, Moscow, vol. 3, p. 182-191.
4. Bodrov, VA 2001, *Psychology of professional suitability*, Moscow.
5. Demin, AN 2004, *Person in employment crisis: Strategy and mechanisms to overcome the crisis*, Krasnodar; Ermolaeva, EP 2008, *Psychology of social realization of a professional*, Moscow; Zhuravlev, AL, Sergienko, EA & Kryukova, TL 2011, *Stress, burnout, coping in the modern context*, Moscow; Kharitonov, EV 2014, *Psychology of social and professional demand of the individual*, Moscow.
6. Thomas, L 1995, *The Youngest Science: Notes of a Medicine-Watcher*, 2nd ed., London.
7. Tolstov, SN 2004, *Development of creative readiness of health organizer for professional work*, PhD thesis abstract, Moscow; Hrapik, VA 1997, *The strategy to achieve the professionalism: to study the materials of the leaders of medical institutions*,

PhD thesis abstract, Moscow; Yasko, BA 2004, *Psychology of medical work: the identity of a doctor in the professionalization process*, D.Phil. thesis, Moscow.

8. Alekseeva, EB 2007, *Subject-personal determinants of becoming manager of nursing*, PhD thesis, Krasnodar; Alekseeva, EB 2014, 'Grounds for allocation of subject-personal determinants of self-management in the nursing theoretical and methodological level', *International Journal of Experimental Education*, no. 10, p. 25-29.
9. Zabrodin, YM 1997, *Essays on the theory of mental regulation of behavior: Basics of subjective analysis*, Moscow.
10. Petrusinskiy, VV (ed.) 1994, *Games - education, training and leisure: 4 books*, book 1, Moscow.
11. Leontiev, DA 2000, *Test life orientations (LSS)*, 2nd ed., Moscow.
12. Krylova, AA & Manicheva, SA (ed.) 2000, *Workshop on general, experimental and applied psychology*, St. Petersburg.
13. Krylova, AA & Manicheva, SA (ed.) 2000, *Workshop on general, experimental and applied psychology*, St. Petersburg, p. 314-323.
14. Vorobyov, AN, Senin, IG & Chirkov, VI 1993, *Questionnaire professional preferences (J. Holland's Adaptation test "self-directed search")*, Yaroslavl.
15. Nikiforov, GS, Dmitrieva, MA & Snetkov, VM (ed.) 2001, *Workshop on the psychology of professional and management*, St. Petersburg.
16. Morosanova, VI 2004, *Questionnaire "My self-regulation of behavior" (MPF) Guide*, Moscow.
17. Holland, JL 1973, *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*, New Jersey.
18. Morosanova, VI 2010, *Self-regulation and individuality*, Moscow.