

РЕФЛЕКСИЯ КАК ДЕТЕРМИНАНТА УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Г. П. Геранюшкина¹, М. В. Антонова²

¹ Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

² Негосударственный пенсионный фонд «Промпрофонд», г. Иркутск, Российская Федерация

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ

Дата поступления
28 февраля 2017 г.

Дата принятия к печати
18 мая 2017 г.

Дата онлайн-размещения
26 июня 2017 г.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Профессиональная
успешность;
профессиональная позиция;
рефлексия; самоанализ;
удовлетворенность трудом;
экспертные оценки

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена проблеме профессиональной успешности специалистов сферы страхования. Профессиональная успешность рассмотрена с позиций деятельностного и личностного подходов в психологии. В статье раскрывается содержание понятия «рефлексия», подчеркивается междисциплинарный комплексный характер изучения рефлексии, делается вывод о значимости рефлексии в профессиональной деятельности и в формировании обоснованной профессиональной позиции. Целью исследования, представленного в статье, являлось выявление взаимосвязи рефлексии с успешностью профессионала. В качестве объекта выступала рефлексия, а предмета исследования — взаимосвязь рефлексии с успешностью профессиональной деятельности агентов по пенсионному страхованию. В качестве испытуемых выступили агенты ЗАО «НПФ «Промпрофонд». В статье представлены результаты исследования взаимосвязи рефлексии с успешностью профессиональной деятельности агентов по пенсионному страхованию. Анализируются данные, раскрывающие особенности взаимосвязи уровня системной рефлексии с объективными критериями профессиональной успешности (знание работы, сотрудничество, качество, количественные показатели) и с субъективными критериями (привлекательность труда).

REFLECTION AS A DETERMINANT OF THE SUCCESS OF PROFESSIONAL

Galina P. Geranyushkina¹, Marina V. Antonova²

¹ Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation

² Nongovernmental pension fund «Promagrofond», Irkutsk, the Russian Federation

ARTICLE INFO

Received
February 28, 2017

Accepted
May 18, 2017

Available online
June 26, 2017

KEYWORDS

Professional success;
professional position;
reflection; self evaluation;
job satisfaction;
peer evaluation

ABSTRACT

The article covers the problem of professional success of specialists in the sphere of insurance. Professional success is considered according to activity and personal approaches in psychology. The article comments on the concept «reflection», emphasizes the interdisciplinary and complex nature of the reflection studying, and concludes on the importance of reflection in professional activity and in the process of formation of reasonable professional positions. The objective of the study was to identify the relationship of reflection with professional success. The subject matter of the study was the reflection, and the scope of the study was the relationship of reflection with the success of professional activities of pension insurance agents. Agents of «ZAO NPF Promagrofond» performed as test subjects of the study. The article presents the results of a study of the relationship of reflection with the success of professional activities of pension insurance agents. The study analyzes data that reveals features of the relationship between systematic reflection and objective (knowledge, cooperation, quality, quantitative indicators) and subjective (the attraction work) criteria.

На современном этапе развития общества к профессионализму специалиста предъявляются высокие требования. Современный специалист — это личность, способная анализировать, корректировать и совершенствовать свою профессиональную деятельность.

Профессиональная успешность — это положительный результат деятельности субъекта по достижению значимых для него профессиональных целей, выступающий формой самореализации субъекта, обеспечивающий его саморазвитие и предполагающий оцен-

ку со стороны общества в форме одобрения и признания. На сегодняшний день проблема профессиональной успешности далека от своего разрешения: нет единого определения понятия «успешности» и единого понимания критериев оценки данной характеристики. Изучению критериев профессиональной успешности посвящены работы отечественных психологов А. Б. Климова, О. Н. Родиной, В. А. Бодрова, Н. С. Пряжниковой, Е. А. Гавриловой и др. [1–4].

В отечественной психологии профессиональную успешность принято рассматривать с позиций системного (Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев), деятельностного (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн), субъектно-деятельностного (К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, Е. А. Климов, Д. Н. Завалишина) и личностного (К. А. Абульханова-Славская, К. К. Платонов, Л. И. Анцыферова) подходов в психологии.

Интегральная оценка успешности профессиональной деятельности опирается на внешнюю и внутреннюю составляющую. Внешняя оценка профессиональной успешности определяется по показателям эффективности деятельности, ее результативности, зачастую, благодаря экспертной оценке успешности деятельности работника, когда его оценивает руководство, коллеги и подчиненные. Внутренняя оценка успешности у субъекта труда опирается на удовлетворенность трудом в разных аспектах.

На профессиональную успешность значимое влияние оказывают внутренние факторы, в частности – рефлексия.

В «Кратком словаре системы психологических понятий» К. К. Платонов определяет рефлексию как: «самопознание в виде размышлений над собственными переживаниями, ощущениями и мыслями – понятие и термин, идущие от античной философии и заимствованные психологией» [5, с. 123–124]. В «Кратком психологическом словаре» отмечается, что: «рефлексия – самопознание субъектом внутренних психических актов и состояний» [6, с. 303–304]. Если вспомнить, что по Дж. Локку рефлексия – наблюдение душой своих собственных состояний, то получается, что психология за три века так и не продвинулась в понимании и изучении рефлексии [7]. Если же обратиться к наиболее фундаментальному российскому «Психологическому словарю», где нет статьи «рефлексия», а упоминается лишь ряд однокоренных

терминов – рефлекс, рефлекторное кольцо и т. п. [8, с. 328–329], то оказывается, что рефлексия как бы вне пределов психологии. Это тем более странно, что среди многочисленных теоретико-экспериментальных и психолого-педагогических прикладных исследований самого В. В. Давыдова и его научной школы имеются и работы (А. З. Зака, А. В. Захаровой и др.), специально посвященные изучению рефлексии. Все это лишний раз свидетельствует о том, как непросто обстоит дело относительно научного (прежде всего, психологического) изучения рефлексии, исследование и управление которой является одной из важных тенденций развития психологической науки.

Интерес к рефлексии наблюдается именно на переднем крае психологической науки, в частности, в такой новой области современного человекознания, как возникшая и отпочковавшаяся от психологии акмеология, что нашло свое отражение в «Акмеологическом словаре» [9, с. 107–108]. Здесь рефлексия трактуется как: «самоанализ, осмысление, оценка предпосылок, условий и течения собственной деятельности, внутренней жизни субъектом. К рефлексии относятся такие явления как склонность к самоанализу, самопознание, переосмысление и перепроверка своего мнения о себе, о других людях и о том, что, по мнению субъекта, думают о нем другие люди, как они его оценивают и к нему относятся.

Склонность к самоанализу чаще всего определяется как способность думать о себе и других как субъектах, движимых внутренними состояниями [10; 11]. Или, иначе говоря, способность и склонность учитывать влияние внутренних состояний (мыслей, чувств и т. п.) на поведение как свое собственное, так и других людей. Грант предложил вариант определения склонности к самоанализу через метакогниции. По его мнению, эта склонность должна измеряться не сама по себе, но через оценку метакогнитивных процессов рефлексии и инсайта [12].

В настоящее время наиболее изучена рефлексия, сопровождающая собственную индивидуальную деятельность человека по решению нестандартных (творческих) задач. Такую рефлексию называют интеллектуальной. Исследуется рефлексия в процессе общения, а также некоторые аспекты рефлексии в педагогической деятельности».

В настоящее время изучение рефлексии носит междисциплинарный комплексный

характер и осуществляется в таких научно-общественных институтах, как «Институт рефлексивных процессов и управления» (директор проф. В. Е. Лепский) и «Институт рефлексивной психологии творчества и гуманизации образования» (директор ИРПТиГО, академик АПСН и МАГО проф. И. Н. Семенов), созданный в 1995 г. при Международной академии гуманизации образования (президент академик МАГО и РАО, проф. М. Н. Берулава). Результаты научных исследований и практико-ориентированных разработок проблематики рефлексии систематически публикуются в научных изданиях, где широко представлены как история развития философских и научных (в том числе психологических) представлений о рефлексии [13–17], так и ее современные трактовки [18–20].

Рефлексивность (согласно А. В. Карпову) как психическое свойство представляет собой одну из основных граней той интегративной психической реальности, которая соотносится с рефлексией в целом [21]. Двумя другими ее модусами являются рефлексия в ее процессуальном статусе и рефлексирование как особое психическое состояние. Эти модусы теснейшим образом взаимосвязаны и взаимодействуют друг друга, образуя на уровне их синтеза качественную определенность, обозначаемую понятием «рефлексия». Отсюда следует, что те поведенческие и интроспективные индикаторы, которые имеют место быть, можно рассматривать как взаимосвязь разных граней одного психического явления: есть рефлексивность как психическое свойство, рефлексия как процесс, и рефлексирование как состояние. Мы считаем, что конструкт «рефлексия» очень значим в профессиональной деятельности и ведет к обоснованной профессиональной позиции, является примером осмысленного построения личностью образа себя, своего Я как профессионала. В то же время рефлексия профессиональной позиции является фактором успешности профессиональной деятельности субъекта труда.

Закрытое акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «Промгпрофонд» в городе Иркутске является одним из самых крупных и надежных негосударственных пенсионных фондов страны. Количество действующих агентов по пенсионному страхованию постоянно меняется и растет. Работа агентом на сегодня очень востребована и перспективна.

Поскольку работа агента по пенсионному страхованию достаточно специфична: работа с людьми и с их возражениями, сотрудник должен быть не только активным и результативным, но и гибким, умеющим анализировать промахи, способным корректировать и совершенствовать свою профессиональную деятельность. Необходимым условием этого совершенствования является профессиональная рефлексия. Мы считаем, что конструкт «рефлексия» очень значим в профессиональной деятельности агента по пенсионному страхованию, именно он ведет к обоснованной профессиональной позиции, осмыслению построения образа себя как профессионала.

Профессиональная успешность обеспечивает социальное признание и одобрение, а также служит механизмом подкрепления самореализации личности в профессии. Успешность — это положительный результат деятельности субъекта по достижению значимых для него профессиональных целей. Объективным критерием успешности является внешняя оценка со стороны руководства, а внутренним — удовлетворенность трудом. Снижение удовлетворенности трудом отрицательно влияет на эффективность и успешность в карьере агента, приводит к негативным последствиям в кадровом обеспечении: фактам текучести кадров, ухудшению трудовой дисциплины, небрежного отношения к работе, низкой профессиональной ответственности и т. д.

Цель исследования состояла в определении взаимосвязи рефлексии с успешностью профессиональной деятельности агентов по пенсионному страхованию.

Объектом исследования выступила рефлексия, а предметом исследования — взаимосвязь рефлексии с успешностью профессиональной деятельности агентов по пенсионному страхованию.

Гипотеза исследования. Мы предположили, что агенты по пенсионному страхованию с высоким уровнем рефлексии имеют более высокие показатели по объективным критериям успешности профессиональной деятельности, в частности, количественно — качественным показателям работы, а также внутренней оценки успешности — показателям удовлетворенности трудом.

Методологической базой исследования выступили следующие концепции, теоретические положения и результаты исследований: основные методологические прин-

ципы, разработанные в психологии труда и инженерной психологии (В. А. Бодров, А. В. Карпов, Е. А. Климов и др.); основные принципы системного подхода, идеи субъектно-деятельностного подхода; теоретические и эмпирические работы, раскрывающие современные представления о детерминантах и критериях успешности профессиональной деятельности (В. А. Бодров, В. Д. Шадриков, Е. П. Ильин, О. Н. Родина, А. Л. Журавлев, С. А. Дружилов и др.) и др. Теоретические положения о природе рефлексии и ее значение в профессиональной деятельности в работах Г. Минцберга, Ю. М. Жукова, А. В. Журавлева, Е. Н. Павловой, А. В. Карпова, С. Ю. Степанова, И. Н. Семенова и др.).

Методики исследования:

- опросник рефлексивности А. В. Карпова;
- опросник «Дифференциальный тип рефлексии», разработанный Д. А. Леонтьевым, Е. М. Лаптевой, Е. Н. Осиным и А. Ж. Салиховой;
- экспертная оценка профессиональной успешности агента пенсионного фонда, составленная авторами данного исследования;
- опросник «Диагностика привлекательности труда» (В. М. Снеткова);
- методы математической статистики (корреляционный анализ с использованием коэффициента корреляции Пирсона, Т-критерий достоверных различий Стьюдента, программа SPSS Statistics).

В исследовании приняли участие 20 человек – агенты ЗАО «НПФ «Промагрофонд». Из них 65 % – имеют высшее образование, 35 % – специальное. Средний возраст респондентов – 36,7 года, средняя заработная плата – 41 750 р., средний стаж работы общий – 16 лет, средний по выборке стаж работы непосредственно в нашей компании – 3,1. Показатель возможной смена места работы – 7 %.

Экспертная оценка, данная вышестоящим руководством, показала, что средние результаты по всем показателям профессиональной успешности в группе агентов, принявших участие в исследовании, находятся на уровне выше среднего. В целом по выборке успешный агент по пенсионному страхованию характеризуется, согласно оценкам экспертов: высоким уровнем надежности, сотрудничества и соответствием профессионально важных качеств (ПВК) занимаемой должности, а также знаниям работы.

Успешные агенты по пенсионному страхованию ниже оценивают работу в нашем коллективе по всем показателям труда, особенно в личной и материальной заинтересованности, несмотря на то, что уровень заработной платы в среднем у них высокий. Их не привлекают настоящие условия труда, для них не особо значимы коллективные достижения. Наиболее важным для них является признание их личного вклада, личный авторитет, доверительные отношения в коллективе, требовательность и принципиальность.

Результаты по опроснику «Дифференциальный тип рефлексии» выявили, что у агентов с высокой успешностью выше показатели по системной рефлексии (рис. 1).



Рис. 1. Профили групп агентов с высокой и низкой успешностью по рефлексии (методика «Дифференциальный тип рефлексии» и методика А. В. Карпова)

По шкалам «квазирефлексия» и «интроспекция» показатели выше у менее успешных агентов. Считается, что интроспекция (самокопание), связанна с сосредоточенностью на собственном состоянии, собственных переживаниях, рефлексивными размышлениями с депрессивным оттенком, пессимизмом и дезадаптивными стилями совладания в сложных ситуациях. Квазирефлексия, согласно авторам теста, также не несет адаптивного характера, поскольку уводит в беспочвенные фантазии, является, скорее, формой психологической защиты через уход от неприятной ситуации, реальное разрешение которой не просматривается. Возможно, именно системная рефлексия позволяет нашим агентам быть более успешными.

Дальнейшее исследование показало, что у агентов с высоким уровнем системной реф-

лекции значительно выше показатели рефлексивности по методике А. В. Карпова, что свидетельствует о том, что у этих агентов выше способность к самовосприятию, анализу, способность к пониманию других людей, способностью встать на место другого, а также более высокий уровень идентификации и эмпатии.

Анализ групп с высокими и низкими показателями по системной рефлексии (рис. 2¹) позволяет сделать вывод о том, что у лиц с высоким уровнем системной рефлексии выше показатели успешности, согласно экспертной оценке: знание работы, сотрудничество, количественный показатель, личные качества и надежность.

Это свидетельствует о том, что агенты с высоким уровнем системной рефлексии более убедительны при изложении идей, более осведомлены в разных направлениях основных аспектов работы, ставят себе реальные и выполнимые задачи, имеют более высокие показатели результативности труда, умеют распределять обязанности и собственное время, экономят ресурсы. Более того, те, кто имеет высокие показатели системной рефлексии, характеризуются большей честностью, открытостью и коммуникативным потенциалом, больше соответствуют ПВК, у них высокая мотивация достижения результатов благодаря взаимодействию и сотрудничеству.

Для выявления взаимосвязей между уровнем системной рефлексии и показателями успешности нами был проведен статистиче-

¹ Достоверные различия между группами по Т-критерию Стьюдента ($p < 0,05$) получены по показателям успешности «Количественный показатель», «Качество работы», «Знание работы».

ский анализ с использованием коэффициента корреляции Пирсона в программе SPSS Statistics. Он позволил выявить систему связей профессиональной успешности с системной рефлексией по следующим объективным показателям успешности:

- знание работы ($r = 0,716$; $p = 0,00$) – связь прямая умеренная;
- качество выполняемой работы ($r = 0,712$; $p = 0,00$) – связь прямая умеренная;
- количественный показатель работы ($r = 0,734$; $p = 0,00$) – прямая сильная связь.

Поскольку показателями успешности являются не только инициативность, эффективность общения, т. е. объективные показатели результативности труда, которые мы получили благодаря экспертной оценке руководителей, но и субъективные – удовлетворенность трудом на настоящем рабочем месте, нами была проведена методика «Диагностика привлекательности труда» В. М. Снеткова. Разница результатов по различным показателям реальной работы в нашей компании и той работы, которую наши респонденты хотели бы иметь в идеале, позволила нам построить усредненный профиль субъективной привлекательности труда на настоящем рабочем месте (рис. 3²).

² Достоверные различия между группами с разным уровнем системной рефлексии получены по Т-критерию Стьюдента ($p < 0,01$) по следующим показателям субъективной привлекательности труда: 5 – индивидуальное саморазвитие, 6 – материальное обеспечение, 11 – производственные успехи, 12 – утилитарная потребность, 13 – общественное признание работы. Различия на уровне тенденции по Т-критерию Стьюдента ($p < 0,05$) по показателям: 2 – благоприятные условия труда, 14 – общение по «вертикали» и «горизонтали».

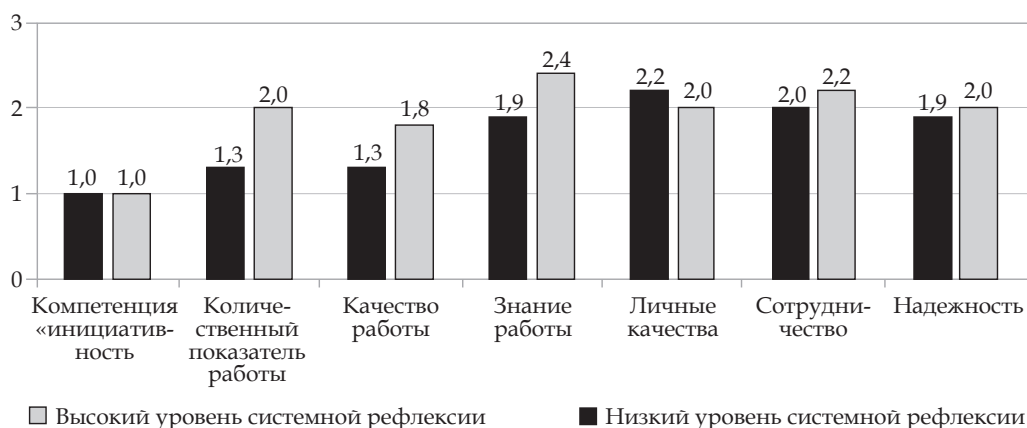


Рис. 2. Показатели успешности по экспертной оценке у агентов с высоким и низким уровнем системной рефлексии

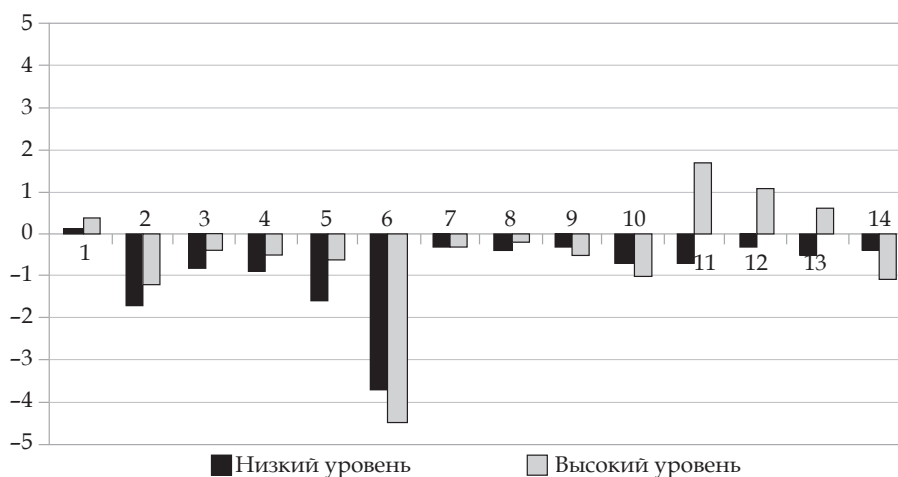


Рис. 3. Показатели привлекательности труда у агентов с высоким и низким уровнем системной рефлексии

Сопоставив все результаты, мы видим, что в целом, по большинству аспектов труда наши респонденты ни в группе с высокой рефлексией, ни с низкой — не удовлетворены трудом, о чем свидетельствуют отрицательные значения.

В группе высокорефлексивных сотрудников — самые высокие показатели удовлетворенности по шкалам «Производственные успехи», «Утилитарная потребность», «Общественном признании работы», «Творческая и интересная работа».

Самые низкие показатели привлекательности труда в группе высокорефлексивных: по шкалам «Личное материальное и социальное обеспечение», «Потребности в общении в коллективе как с коллегами, так и начальством», «Благоприятные условия и хорошая организация труда».

В группе низкорефлексивных агентов отмечается неудовлетворенность собственным положением, условиями и организацией труда.

Анализ с использованием коэффициента корреляции Пирсона позволил установить

взаимосвязь между показателем системной рефлексии и производственными успехами ($r = 0,753$; $p = 0,001$) — прямая сильная связь.

Проанализировав данные, полученные по методике Снеткова (см. рис. 3) по начальным данным (привлекательность труда в максимальном значении — 40 баллов), мы можем констатировать, что для агентов нашей компании с высоким уровнем системной рефлексии значимо то, что их ценят на рабочем месте сейчас, они радеют за коллектив и успехи в совместной деятельности, считают работу агента пенсионного фонда интересной, удовлетворяют утилитарные потребности.

Корреляционный анализ позволил подтвердить нашу гипотезу о том, что агенты по пенсионному страхованию с высоким уровнем рефлексии имеют более высокие показатели по объективным критериям успешности профессиональной деятельности, в частности, количественно — качественным показателям работы, а также внутренней оценки успешности — показателям удовлетворенности трудом.

Список использованной литературы

1. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : учеб. пособие / Е. А. Климов. — М. : Моск. психол.-соц. ин-т : Флинта, 2003. — 320 с.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие / В. А. Бодров. — М. : ПЕР СЭ, 2001. — 511 с.
3. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. — М. : ИД «Академия», 2001. — 480 с.
4. Гаврилова Е. А. Социально-психологические факторы профессиональной самореализации руководителя / Е. А. Гаврилова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. — 2010. — № 9. — С. 130–137.
5. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / К. К. Платонов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Высш. шк., 1984. — 174 с.

6. Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — М. : Политиздат, 1985. — 431 с.
7. Локк Дж. Опыт о человеческом разуме / Дж. Локк // Локк Дж. Избранные философские произведения : в 2 т. / Дж. Локк ; общ. ред. А. А. Макаровский. — М. : Изд-во социально-экон. лит., 1960. — Т. 1. — С. 153–162.
8. Психологический словарь / под ред. В. В. Давыдова. — М. : Педагогика-Пресс, 1996. — 458 с.
9. Акмеологический словарь / под ред. А. А. Деркач. — М. : Изд-во РАГС, 2004. — 161 с.
10. Hua W. Psychometric properties of a Chinese version of the Psychological Mindedness Scale / W. Hua, M. Beitel, Z. Schuman-Olivier, D. Barry // Journal of the American Psychoanalytic Association. — 2007. — № 55 (1). — P. 300–305.
11. Hall J. A. Psychological mindedness: A conceptual model / J. A. Hall // American Journal of Psychotherapy. — 1992. — № 46 (1). — P. 131–140.
12. Grant A. M. Rethinking psychological mindedness: Metacognition, selfreflection, and insight / A. M. Grant // Behaviour Change. — 2001. — № 18 (1). — P. 8–17.
13. Деркач А. А. Психолого-акмеологические основы изучения и развития рефлексивной культуры госслужащих / А. А. Деркач, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов. — М. : Изд-во РАГС, 1998. — 250 с.
14. Дружилов С. А. Системный подход к изучению психологического феномена профессионализма человека / С. А. Дружилов // Вестник Томского государственного педагогического университета. Серия «Психология». — 2005. — Вып. 2 (№ 46). — С. 51–55.
15. Семенов И. Н. Вехи и направления развития рефлексивной психологии на рубеже XX–XXI веков / И. Н. Семенов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. — 2012. — № 2–3. — С. 7–32.
16. Семенов И. Н. Методологические проблемы рефлексивной психологии самовосприятия индивидуальности / И. Н. Семенов // Мир психологии. — 2013. — № 1. — С. 131–148.
17. Щедровицкий Г. П. Рефлексия и ее проблемы / Г. П. Щедровицкий // Рефлексивные процессы и управление. — 2001. — № 1. — С. 47–54.
18. Карачарова Ю. А. Теоретико-методологические основы изучения профессиональной успешности человека / Ю. А. Карачарова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. — 2009. — № 6. — С. 108–114.
19. Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организаций глазами гуру : пер. с англ. / Г. Минцберг. — М. : Эксмо, 2009. 464 с.
20. Геранюшкина Г. П. Взаимосвязь рефлексивности со стилем управления / Г. П. Геранюшкина, С. К. Малахаева // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. — 2017. — Т. 19. — С. 11–18.
21. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности / А. В. Карпов. — М. : Изд-во Ин-та психологии РАН, 2004. — 424 с.

References

1. Klimov E. A. *Puti v professionalizm (Psikhologicheskii vzglyad)* [Path to Professionalism (Psychological View)]. Moscow Psychology and Social Institute Publ., Flinta Publ., 2003. 320 p.
2. Bodrov V. A. *Psikhologiya professional'noi prigodnosti* [The Psychology of Professional Suitability]. Moscow, PER SE Publ., 2001. 511 p.
3. Pryazhnikov N. S., Pryazhnikova E. Yu. *Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstv* [Psychology of Work and Human Virtues]. Moscow, Akademiya Publ., 2001. 480 p.
4. Gavrilova E. A. Social-psychological factors professional fulfillment. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Pedagogika i psikhologiya» = Bulletin of Tver State University. Series Pedagogy and Psychology*, 2010, Iss. 1, pp. 130–137. (In Russ.).
5. Platonov K. K. *Kratkii slovar sistemy psikhologicheskikh ponyatii* [Concise Dictionary of Psychological Concepts System]. 2nd ed. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 1984. 174 p.
6. Karpenko L. A., Petrovskii A. V., Yaroshevskii M. G. (ed.) *Kratkii psikhologicheskii slovar* [Concise Dictionary of Psychology]. Moscow, Politizdat Publ., 1985. 431 p.
7. Lokk Dzh. Experience about the human mind. In Lokk Dzh. *Izbrannye filosofskie proizvedeniya* [Selected Philosophical Works]. Moscow, Sotsial'no-ekonomicheskaya literatura Publ., 1960. Vol. 1. Pp. 153–162. (In Russ.).
8. Davydov V. V. (ed.) *Psikhologicheskii slovar* [Psychological Dictionary]. Moscow, Pedagogika-Press Publ., 1996. 458 p.
9. Derkach A. A. (ed.) *Akmeologicheskii slovar* [Acmeological Dictionary]. Moscow, Russian Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation Publ., 2004. 161 p.
10. Hua W., Beitel M., Schuman-Olivier Z., Barry D. Psychometric properties of a Chinese version of the Psychological Mindedness Scale. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 2007, no. 55 (1), pp. 300–305.

11. Hall J. A. Psychological Mindedness: A Conceptual Model. *American Journal of Psychotherapy*, 1992, no. 46 (1), pp. 131–140.
12. Grant A. M. Rethinking psychological mindedness: Metacognition, selfreflection, and insight. *Behaviour Change*, 2001, no. 18 (1), pp. 8–17.
13. Derkach A. A., Semenov I. N., Stepanov S. Yu. *Psikhologo-akmeologicheskie osnovy izucheniya i razvitiya refleksionoi kul'tury gossluzhashchikh* [Psychological and Acmeological Basis for the Study and Development of Reflexive Culture of Civil Servants]. Moscow, Russian Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation Publ., 1998. 250 p.
14. Druzhilov S. A. Systematic approach to the study of psychological phenomenon of professionalism of the person. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya: Psikhologiya = Bulletin of Tomsk State University. Series Psychology*, 2005, iss. 2, pp. 51–55. (In Russ.).
15. Semenov I. N. Milestones and logic of formation of reflexive psychology. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya = Psychology. Historical-critical reviews and current research*, 2012, no. 2–3, pp. 7–32. (In Russ.).
16. Semenov I. N. Methodological problems of the reflexive psychology of the identity self-perception. *Mir psikhologii = The world of psychology*, 2013, no. 1, pp. 131–148 (In Russ.).
17. Shchedrovitskii G. P. Reflection and its problems. *Refleksivnye protsessy i upravlenie = Reflexive processes and control*, 2001, no. 1, pp. 47–54. (In Russ.).
18. Karacharova Yu A. Theoretic and methodological grounds of examination of professional successfulness of a person. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika i psikhologiya = Bulletin of Tver State University. Series Pedagogy and Psychology*, 2009, no. 6, pp. 108–114. (In Russ.).
19. Mintzberg H. *Mintzberg on Management inside: Our Strange World of Organizations*. Hardcover, 1989. 418 p. (Russ. ed.: Mintzberg H. *Menedzhment: priroda i struktura organizatsii glazami guru*. Moscow, Eksmo Publ., 2009. 464 p.).
20. Geranyushkina G. P., Malakhaeva S. K. Correlation of Reflexiveness with Management Style. *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya = Bulletin of Irkutsk State University. Series Psychology*, 2017, vol. 19, pp. 11–18. (In Russ.).
21. Karpov A. V. *Psikhologiya refleksivnykh mekhanizmov deyatel'nosti* [Psychology of Reflexive Mechanisms of Activities]. Moscow, Institute of Psychology of the Russian Academy of Science Publ., 2004. 424 p.

Информация об авторах

Геранюшкина Галина Петровна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной и экономической психологии, социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина 11, e-mail: gergp@mail.ru.

Антонова Марина Викторовна — директор филиала, Негосударственный пенсионный фонд «Промагрофонд», 664011, г. Иркутск, ул. Рабочая, 2а, e-mail: laki45@mail.ru.

Библиографическое описание статьи

Геранюшкина Г. П. Рефлексия как детерминанта успешности профессионала / Г. П. Геранюшкина, М. В. Антонова // Психология в экономике и управлении. — 2017. — Т. 9, № 1. — С. 34–41. — DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(1).34-41.

Authors

Galina P. Geranyushkina — PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Social and Economic Psychology, Sociology and Social Work, Baikal State University, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: gergp@mail.ru.

Marina V. Antonova — Subsidiary Director, Non-governmental Pension Fund «Promagrofond», 2a Rabochaya St., 664011, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: laki45@mail.ru.

Reference to article

Geranyushkina G. P., Antonova M. V. Reflection as a determinant of the success of professional. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in Economics and Management*, 2017, vol. 9, no. 1, pp. 34–41. DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(1).34-41. (In Russ.).