Содержание

Введение

. Возникновение и развитие самосознания человека 4

. Управленческое самосознание

Заключение

Список литературы

Введение

Необходимость подчеркивания бытийного статуса сознания связано с тем, что в философско-психологической литературе сознание часто отождествляется с самосознанием. Самосознание при этом понимается как отношение к действительности, т.е. сводится к гносеологическому, познавательному отношению. Иначе говоря, обыденная «очевидность» сознания стала возможной из-за отождествления его с самосознанием. Самосознание - настолько очевидное для каждого из нас явление, что факт его существования не вызывает никаких сомнений.

Сознанию присущ статус бытия: оно есть в практике реальной жизни и для целей этой жизни. Сознание есть осознанное бытие, оно обнаруживается в системе социальных связей и отношений, в которые втягивается и в которых действует человек.

Основная психологическая задача состоит в анализе процесса развития индивидуального сознания, процесса становления рефлексивного сознания. Как предмет собственно психологического анализа сознание выступает в форме практики сознания. Практика сознания есть процесс овладения сознанием, преодоление полной поглощенности текущим процессом жизни, занятие позиции над ней. Практика сознания преобразует бытийное сознание в рефлексию или в рефлексивное сознание.

Необходимым и первым этапом в становлении рефлексивного сознания является самосознание, или сознание самости. Иначе говоря, рефлексия как практика сознания обнаруживает себя как разной степени и глубины осознание самости, собственной субъективности. Самосознание как осознание себя, как сознание своей самости в зависимости от целей и задач, стоящих перед человеком, может принимать различные формы и проявляться как самопознание, как самооценка, как самоконтроль, как самопринятие.

Нацеленность человека на познание своих физических (телесных), душевных, духовных возможностей и качеств, своего места среди других людей составляет сущность самопознания. Самопознание совершается, во-первых, в анализе результатов собственной деятельности, своего поведения, общения и взаимоотношений с другими посредством сопоставления этих результатов с уже существующими нормативами. Во-вторых, при осознании отношения других ко мне (оценок результатов моей деятельности, поступков, черт характера, уровня развития способностей, качеств моей личности). В-третьих, самопознание совершается в самонаблюдении своих состояний, переживаний, мыслей, в анализе мотивов поступков и т.п. Самонаблюдение может происходить как по ходу осуществления деятельности или общения с другими, так и после этого, при восстановления в памяти прошедшего.

Самопознание является основой развития постоянного самоконтроля и саморегуляции человека. Самоконтроль проявляется в осознании и оценке субъектом собственных действий, психических состояний, в регуляции их протекания на основе требований и норм деятельности, поведения, общения. Самоконтроль является особым психологическим механизмом человека как субъекта деятельности, познания и общения.

Самопознание выступает также в качестве основы для реализации оценочного отношения к самому себе, или самооценки. Различие самопознания и самооценки может быть представлено как несовпадение когнитивно-познавательного и оценочно-ценностного компонентов самосознания. Самопознание может включать в себя самооценку, но оно может быть и чисто констатирующим, внеоценочным. Самооценка - это тот компонент самосознания, который включает в себя и знание о собственной самости, и оценку человеком самого себя, и шкалу значимых ценностей, относительно которой определяется эта оценка.

1. Возникновение и развитие самосознания человека

Для более глубокого понимания природы и функций самосознания, тех его элементов, которые наиболее значимы в управленческой деятельности, представляется целесообразным обратиться к анализу различных точек зрения на возникновение и развитие самосознания человека.

В.Н. Мясищев главным критерием возникновения самосознания считал способность ребенка выразить эмоциональное отношение к себе.

Некоторые исследователи, в том числе и И.С. Кон, считают периодом возникновения и становления самосознания подростковый и юношеский возраст, отмечая, что отдельные компоненты его структуры формируются в более ранних возрастных периодах, но лишь в подростковом возрасте они синтезируются и приобретают характер новообразования.

Значительный интерес вызывает точка зрения, высказываемая В.В. Сталиным. Он считает, что существует несколько предпосылок, несколько источников возникновения самосознания, причем каждый из них знаменует один и тот же процесс (развитие самосознания), но на более высоком уровне. Первым источником автор считает начало двигательной активности, когда у ребенка появляется смутное представление о собственном существовании, вторым - овладение речью и третьим - перерастание непроизвольных действий в произвольные.

В.В. Сталин также высказывает мнение о том, что можно, рассматривать процесс развития самосознания и с точки зрения составляющих элементов его структуры, то есть более полно анализировать обстоятельства, при которых возникают те или иные феномены самосознания. В своих работах он рассматривает возникновение и развитие таких феноменов самосознания, как самовыделение, уподобление и дифференциация, действующее и рефлексивное "Я" и др.

Обращаясь к проблеме стратегии жизни, КА. Абульханова-Славская подчеркивает важность для каждого человека научиться жить соответственно своим возможностям, способностям, характеру, для чего необходимо знание, понимание самого себя. "Искусство жизни состоит не только в том, чтобы учитывать свою индивидуальность, но и в том, чтобы соотносить свои жизненные цели, планы и желания со своими особенностями, чтобы раскрыть в ходе жизни в себе новые качества, развить новые способности". Самовыражение психологи связывают с проявлением индивидуальности. Отмечается, что адекватная оценка себя (самооценка) важна как для определения личностью своего места в жизни, выбора жизненной позиции, так и для активной реализации этой позиции. Отношение к себе, помимо самооценки, должно включать в себя постоянную потребность в самопознании.

КА. Абульханова-Славская подчеркивает важность способности к внутреннему диалогу в формировании образа "Я". Диалогичность сознания человека была определена М.М. Бахтиным. "Неразвитый образ самого себя, неспособность к рефлексии, к адекватным оценкам ... своей личности в целом, приводит человека в состояние "внутреннего тупика", когда он знает самого себя хуже, чем тех людей, с которыми непосредственно общается. Отсутствие самопознания, самооценки приводит к тому, что человек подчиняется власти своих первых порывов, непроверенных мнений или, напротив, фиксированных (раз и навсегда) установок".

В исследовании К.А Абульхановой-Славской выделены различные типы личности по характеру связи само- и взаимооценивания. Автор на основе экспериментов утверждает, что одновременно осуществляемая встречная оценка людьми друг друга позволяет каждому более адекватно строить ожидание оценок от других и оценивать себя. Способность видеть себя и "изнутри, и извне", гармоничное согласование этих видений служит основой адекватного самосознания.

Результаты проведенных ею исследований оценочно-самооценочных отношений личности представлены в виде восьми типов.

. Эгоцентрический тип. Самооценка, вне связи с оценкой себя другими и своей оценкой других, - постоянная, высокая..

. Коллегиальный тип. Самооценка, даваемая через сравнение себя с другими, опора на оценки других и себя другими, - постоянная положительная.

. Директивный тип - с положительной, эгоистический - с отрицательной репутацией. Самооценка через свою "репутацию", то есть через оценку себя другими, преобладание негативных оценок в адрес других.

. Функциональный тип. Самооценка через сравнение с другими, но путем ориентации на нормы, а не на их отношение. Самооценка средняя, непостоянная; потребность оценивать других и получать их оценки выражена слабо.

. Инициативный тип. Самооценка проявилась как уверенность в хорошем отношении других и, вместе с тем, как потребность их критически оценивать.

. Рефлексивный тип. Рефлексивность и самокритичность вне связи со своей оценкой других и оценкой себя другими. Самооценка непостоянная.

. Рефлексивный (второй) тип. Самооценка неопределенная, невыраженная, вне связи с другими: есть потребность в оценке другими, но нет потребности их оценивать.

. Противоречивая низкая самооценка. Есть потребность оценивать других, но нет потребности в их оценивании.

Таким образом, самооценка, по мнению КА Абульхановой-Славской, может формироваться путем противопоставления собственного мнения о себе мнению окружающих, а может брать за основу мнение других, но отказываться от их реальных оценок.

В зарубежных исследованиях достаточно четко прослеживаются два направления исследования проблемы самосознания: конкретно-научное, чисто психологическое направление, стремящееся раскрыть механизмы формирования самосознания, его этапы, исследующее проблемы саморегуляции, самоконтроля и самооценки; и философско-психологическое, тесно связанное с исследованием духовного мира человека, поиском смысла его существования.

Среди представителей первого направления значительный интерес представляют работы американского психолога Дж. Мида. Он исходит из того, что человек всегда является объектом отношения других людей. Самосознание же - это преобразованная и перенесенная внутрь точка зрения других по поводу человека как субъекта. К значимым отношениям в этой связи Дж. Мид относит детско-родительские отношения братьев и сестер, а также воспитателей и учителей. Отечественная психология считает такую позицию достаточно противоречивой. В частности, Г.М. Андреева критиковала ее за отрыв сознания от деятельности и социальных условий.

Важная роль проблеме самосознания отводится в трудах К. Левина. Для него наибольший интерес представляет так называемый "целевой подход", целевая структура индивида. Было установлено, что выбор цели управляет многими факторами, в том числе опытом, системой ценностей, социальных и культурных норм и, следовательно, оказывает значительное воздействие на самосознание личности.

Другим вкладом К. Левина в исследовании в области самосознания явилось выявление так называемых "конфликтных смыслов", когда самосознание человека содержит внутренний конфликт, вызванный, например, тем, что человек вынужден выполнять деятельность, которая ему неприятна.

Э. Эриксону принадлежит идея уровневой концепции развития самосознания; различные стадии развития самосознания, выделенные этим исследователем, одновременно являются и уровнями его развития, как бы демонстрируют степень его развитости. Такой подход, в значительной степени, близок отечественной психологии, хотя в содержательном плане тяготеет к психоаналитическому направлению.

Существенный интерес вызывают работы психологов гуманистического направления (А. Маслоу, К. Роджерс, Р. Берне).

Ведущий представитель гуманистической психологии А. Маслоу выделил потребность личности в самоактуализации, необходимым условием которой является осознание личностью ценностей бытия: истина, красота, добро древних, совершенство,, простота, всесторонность. Пути самоактуализации - это выбор возможностей роста и принятие ответственности за свой выбор, период подготовки к реализации своих возможностей, постоянный труд; это высшие переживания, раскрытие собственного "Я".

Известный психолог и психотерапевт Ю Роджерс считает главной задачей развития личности достижение такого состояния самосознания, при котором человек полностью понимает и принимает самого себя. Важную роль в решении этой задачи ученый отводит психотерапевтической помощи; значительного внимания заслуживает также его идея о том, что целый ряд изменений, собственно - развито самосознания - может быть достигнуто в результате довольно интенсивного общения групп людей, не связанных между собой какой-либо определенной целью.

Не менее значимой представляется мысль К. Роджерса о том, что человек есть личность, постоянно создающая себя, осознающая свое назначение в жизни, регулирующая границы своей субъективной свободы. Человек способен преобразовываться в своем внутреннем мире, давать оценки своей жизни, которые нельзя полностью или адекватно передать, описывая только его состояние или его бессознательное. Это положение обращает внимание на то, что самосознание не есть некая застывшая психологическая структура. Полагая самосознание одним из основных психологических элементов личности, К. Роджерс также видит в нем непрерывный процесс изменений и развития.

Разделяющий вслед за А. Маслоу и К. Роджерсом гуманистический взгляд на человека английский психолог Р. Берне, отстаивающий "признание естественной и, непреходящей ценности каждого человека, важности человеческих взаимоотношений в процессе воспитания", считает, что "формирование здорового самосознания личности, стремящейся к знаниям, полной веры в свои силы" является основной проблемой воспитания.

"Я - концепция", в определении Р. Бернса, - "это совокупность всех представлений индивида о себе, сопряженная с их оценкой", которая включает описательную составляющую "Я - образ" и оценочную (самооценка или принятие себя) и "совокупность установок, направленных на себя", содержащая три элемента: убеждение, эмоциональное отношение к этому убеждению и соответствующую реакцию. Применительно к "Я - концепции" эти три элемента установки конкретизируются следующим образом

. образ "Я" - представление индивида о самом себе;

. самооценка - аффективная оценка этого представления;

. потенциальная поведенческая реакция, то есть те действия, которые могут быть вызваны образом "Я" и самооценкой.

Работа Р. Бернса интересна тем, что автор рассматривает вопросы формирования "Я - концепции" в процессе школьного обучения: роль обратной связи, реакций, ожиданий других в развитии "Я - концепции"; взаимосвязь между самооценкой школьника и его успеваемостью; педагогические условия повышения самооценки детей в процессе школьного обучения и др. К последним Р. Берне относит психологический тренинг, психологическое консультирование, взаимопонимание и эффективное взаимодействие учителя и ученика.

Обобщенный психологическо-философский подход к проблеме самосознания представлен в работах психологов - экзистенциалистов Э. Фромма и В. Франкла. Их взгляды обращены, главным образом, к поиску смысла существования человека как ключевого звена, осознания им своего места в мире.

Э. Фромм таким смыслом считает любовь как средство единения с окружающими, преодоления чувства разобщенности с миром и другими людьми. По его мнению, такое единение способствует осознанию человека таким, каков он есть, раскрытию его сущностных сил, самореализации.

В. Франкл анализирует понятие "экзистенциального вакуума" - утраты человеком жизненного смысла, приводящей к конфликту самосознания как субъективного продукта личности и активности личности как объективного условия ее существования.

Как видно из вышеизложенного, позиции, занимаемые отечественными и зарубежными исследователями, имеющие определенные различия, во многом совпадают. К таким совпадениям можно отнести ряд принципиальных положений, касающихся развития самосознания, его структуры, смыслообразующей функции самосознания для личности.

. Управленческое самосознание

Как достичь успеха, стать мастером в своей профессии? Как определить свои сильные и слабые стороны? Как профессионально совершенствоваться? Ответы на эти вопросы связаны с профессиональным и управленческим самосознанием.

Н.В. Кузьмина называет управленческое самосознание одним из важных компонентов руководителя.

ИА. Зимняя подчеркивает объединяющую, цементирующую роль управленческого самосознания в становлении руководителя. Она указывает на необходимость проведения целенаправленной постоянной профессионально-педагогической подготовки менеджеров к управленческой деятельности прежде всего в плане осознания себя в качестве ее субъекта, формирования управленческого самосознания.

Что же должно быть объектом осознания специалиста? По мнению ИА. Зимней, для руководителя - это его профессиональные знания (умения) и качества (свойства), которые должен реализовать руководитель в его сотрудничестве с подчиненными; его личностные качества как субъекта деятельности; его собственное восприятие себя как взрослого, хорошо понимающего своих сотрудников.

Исследуя развитие и строение управленческого самосознания, А.И. Шугенко доказывает, что формирование управленческого самосознания руководителя складывается в процессе обнаружения и распознавания им качеств, личностных образований и свойств своего "Я" и оценки их влияния на развитие и личностный рост подчиненных.

Л.Ф. Воскресенская формирование профессионально- управленческое самосознания руководителя связывает со становлением его основных элементов. С позиции концепции личностно-ориентированного образования она определяет эти основные феномены самосознания:

. опыт рефлексии и внутреннего диалога;

. личностный смысл управленческой деятельности;

. самооценка и уровень профессиональных притязаний;

. сознание своего места в структуре управленческой ситуации;

. осознание своих социально- управленческих функций и возможностей;

. опыт адекватного решения ролевых конфликтов в различных ситуациях управленческой деятельности;

. система профессиональных приоритетов;

. система профессиональных идеалов.

Опираясь на указанные выше мнения, можно определить те качества, осознание которых будет способствовать формированию управленческого самосознания руководителя. Это профессиональные знания, умения и навыки, профессионально значимые качества, которые реализовывает руководитель в работе с подчиненными; его личностные качества; восприятие им самого себя как специалиста, расположенного к работе с людьми; оценка руководящим работником его влияния на духовно-нравственное, общекультурное, интеллектуальное, профессиональное развитие подчиненных.

Для успешности, самосовершенствования в профессиональной деятельности важное значение имеет профессиональная самооценка, достижения и их значимость для личности.

Л.И. Анцыферова подчеркивает значимость самооценки специалиста как одного из важнейших компонентов его управленческого самосознания, взаимосвязь профессиональной самооценки и успешности профессиональной деятельности. При этом она указывает на известную в психологии закономерность: от самооценки зависит активность человека, его стремление к самосовершенствованию. Важными критериями управленческого самосознания, профессиональной зрелости специалиста Л.И. Анцыферова считает:

возникновение феномена "вовлеченности" в деятельность, то есть превращение ее в основную жизненную ценность личности, необходимое условие самореализации, источник самоуважения и формирования социального статуса;

способность осознавать тенденции развития профессии, осуществлять рефлексию руководящей деятельности в широком социальном контексте, самостоятельно определять и корректировать цели своей работы;

способность поиска и разрешения противоречий управленческой деятельности, творческого решения возникающих проблем, отказ от неоправдавших себя стереотипов.

Взаимосвязь управленческой самооценки, позитивного образа себя и успешности руководящей деятельности специалиста требует поиска путей формирования этих качеств в процессе профессиональной подготовки. В анализе путей формирования позитивного образа себя как проблемы профессиональной подготовки Л.И. Анцыферова опирается на опыт зарубежных исследований. В частности, важнейшими принципами формирования положительного самоотношения руководителя и позитивного образа себя американские исследователи считают создание условий для полноценного овладения человеком профессиональной культурой и отказ от всех воздействий, снижающих самоуважение личности.

Достижения личности в образовательно-профессиональной деятельности выступают в качестве важных предпосылок для положительных изменений в самой личности, при этом высокая значимость собственных достижений может стимулировать развитие руководителя.

Сформированность управленческого самосознания является показателем и необходимым условием формирования профессионального мастерства руководителя, развития его творческой индивидуальности, формирования профессиональной культуры, при этом управленческое самосознание определяется как системообразующий компонент профессионального мастерства.

Управленческоге самосознание как осознание личностью самой себя в профессиональной деятельности во всем многообразии своих профессиональных качеств, возможностей, способностей является одной из важнейших характеристик руковлдителя-мастера, позволяющей говорить о психическом новообразовании и новом уровне развития его личности.

Структура управленческого самосознания и самосознания личности в общих чертах совпадают и представляют взаимоперекрещивающееся и взаимодополняющее соединение трех подструктур: когнитивной, аффективной и поведенческой ("Я-понимание", "Я - отношение" и "Я - поведение"). В то же время содержание каждой подструктуры управленческого самосознания включает специфические характеристики, обусловленные особенностями руководящей деятельности, определяющие саморазвитие и самоактуализацию специалиста в ней.

Взаимосвязь самопознания и самооценки обеспечивает саморегуляцию, способствует самовоспитанию и профессиональному совершенствованию руководителя.

В структуре управленческого самосознания выделяют три подструктуры. Так, когнитивная подструктура ("Я-понимание") предполагает осознание руководителем себя в профессиональной деятельности, межличностных отношениях, связанных с этой деятельностью, и своих профессионально значимых личностных качеств. Когнитивная подструктура самосознания выявляется в процессе самонаблюдения, самовосприятия, по результатам самокритики, самоанализа, завершающихся самооценкой, что обеспечивает потребность в саморегуляции, саморазвитии. Таким образом, когнитивная подструктура играет ведущую роль в управленческом самосознании.

Аффективная подструктура ("Я - отношение") связана с оценками и эмоциями руководителя по поводу знаний о себе, понимания себя. Это отношение человека к себе (в том числе, самоуважение или самоуничижение, самоинтерес и др.), которое может проявляться в самолюбии или себялюбии, скромности, гордости.

Поведенческая подструктура ("Я - поведение") определяется удовлетворенностью руководителя собой и своей профессиональной деятельностью, проявляется в стремлении повысить самооценку, завоевать уважение и т.п., а также в сознательной регуляции своих действий, поступков в отношении к другим и самому себе через сдержанность, самообладание, самоконтроль, саморегуляцию.

Основными направлениями становления управленческого самосознания специалиста являются формирование умений самонаблюдения, самовосприятия, самоанализа, самооценки, самоконтроля и саморегуляции в профессиональной деятельности.

На уровне самонаблюдения, самовосприятия понятия о человеческих качествах, в том числе профессионально важных для руководителя, начинают переноситься на себя.

В процессе самоанализа и самоосмысливания осуществляется соотнесение своего поведения с требованиями общества, характеристиками других людей, требованиями к самому себе, формируется самооценка. Она является субъективным образованием психики. Это «оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Относясь к ядру личности, самооценка является важным регулятором ее поведения. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Тем самым самооценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие его личности».

С самооценкой тесно связан уровень притязаний руководителя, выражающийся в степени трудностей целей и задач, которые она ставит перед собой. Несоответствие уровня притязаний руководителя его реальным возможностям отрицательно сказывается на его профессиональном и личностном развитии. Высокий уровень притязаний при ограниченных возможностях приводит к конфликтам с подчиненными, коллективом, с самим собой, возникновению эмоциональных срывов, повышению уровня тревожности и др. Заниженный уровень притязаний развивает неуверенность в своих возможностях, комплекс неполноценности, которые тормозят развитие способностей, волевой сферы, вызываю проблемы в общении и работе с подчиненными. Профессиональная самореализация, самосовершенствование возможны лишь при адекватной самооценке, уровне притязаний соответствующем реальным объективным и субъективны (психическим) возможностям руководителя.

Сформированность представлений о своих личностных и профессиональных качествах, оценка себя в сравнении другими специалистами вызывает у руководителя стремление повысить самооценку, завоевать уважение коллег по работе, что приводит к сознательной регуляции свои действий и поступков - саморегуляции, которая, в свою очередь, способствует саморазвитию и самоактуализаци будущего руководителя-мастера.

Саморегуляция осуществляется системой "Я", формирующейся в процессе жизни и воспитания под влиянием оценок других и осознания своих возможностей.

Не менее важными условиями становления управленческого самосознания руководителя являются повышение его психологической культуры, том числе культуры общения, выработка демократической и гуманистической позиции во взаимоотношениях с подчиненными, коллегами, а также формирование умений преодолевать трудности, собственную эгоцентрическую позицию, и наконец, осознание потребности в саморазвитии, самосовершенствовании. Самосовершенствование предполагает определенный уровень самосознания руководителя: способность к самоанализу и самооценке наличие устойчивой установки на самосовершенствование.

Внутренними стимулами, побуждающими руководителя к работе над собой, являются сложившиеся профессиональные идеалы и убеждения. Изучение психологических особенностей управленческой деятельности руководителя должно способствовать формированию потребности и готовности к профессиональному самосовершенствованию.

В психологической литературе (А.Б. Добрович, Ю.Н. Емельянов, Л.А. Петровская и др.) в качестве возможности получения объективного представления о себе, формирования умений анализа и самоанализа и адекватной самооценки, пути обучения общению, пути личностного роста, рассматриваются социально-психологические тренинга.

Заключение

Управленческое самосознание можно рассматривать как деятельность, имеющую свой продукт - "профессиональную "Я - концепцию", и как интегральное качество личности, объединяющее и воплощающее в себе весь ее профессиональный опыт, как систему ценностно-смысловых и когнитивно-операциональных свойств. С функциональной точки зрения управленческого самосознание можно рассматривать как процесс постоянного конструктивного преодоления трудностей, препятствующих более полной профессиональной самореализации руководителя;

Структура управленческого самосознания включает совокупность когнитивной ("Я - понимание"), аффективной ("Я - отношение") и поведенческой"("Я - поведение") подструктур, содержание которых отражает специфику руководящей деятельности. Составляющие компоненты структуры самосознания могут быть представлены и как этапы его развития (причем последующий этап формируется на основе предыдущего), а процесс формирования самосознания - как поэтапный (от "Я - понимания" к "Я - отношению" и от них - к "Я - поведению"). При этом каждый пройденный этап характеризуется определенный уровнем его функционирования.

Путь развития управленческого самосознания - общее и профессиональное развитие руководителя. При этом становление самосознания, "самости" неразрывно связано развитием духовного мира руководителя. Это означает, что формирование управленческого самосознания руководителя должно осуществляться в единстве с формированием системы его духовных, профессиональных и личностных ценностей.

Значительное влияние на формирование управленческого самосознания в целом оказывает развитие его отдельных феноменов, а также те условия деятельности и общения, в которых протекает профессиональное развитие руководителя. Сочетание самооценки и ориентации на оценку окружающих, отношения с другими людьми, их характер, интенсивность общения, воздействующие, в основном, через механизмы построения образа "обобщенного другого" способствуют формированию реалистического образа "Я".

Список литературы

Бакланова Н.К. Шаг у успеху. Психология для вас .- М: Профиздат, 2000 .- С.11-28.

Бандарка А.М. Психология управления .- Харьков: Фортуна-пресс, 1998 .- С.122-130.

Мяснищев В.Н. Сознание как единство отражения действительности и отношение к ней человека //Проблемы сознания .- М: Логос, 1998 .- С.21-68.

Пугачева В.П. Руководство персоналом организации .- М: Аспек-Пресс, 1999 .- С.178-182.

Слободчиков В.И. Основы психологической антропологии. Психология человека .- М: Школа-Пресс, 1995 .- С.191-199.