

Научная статья
УДК 37.012.85
DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.822

Denis Vyacheslavovich Malygin
Postgraduate of the Department of Andragogy
and Management,
field of training 5.8.7 —
Methodology and technology of vocational education,
Minin University
Nizhny Novgorod, Russian Federation
malygindv@yandex.ru

Денис Вячеславович Малыгин
аспирант кафедры андрагогики и управления,
направление подготовки 5.8.7 —
Методология и технология профессионального образования,
Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина
Нижний Новгород, Российская Федерация
malygindv@yandex.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВНОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

Аннотация. На современном этапе развития научно-технологического прогресса и высокой динамики социальных процессов во всех сферах вырастает потребность в специалистах, способных к инициативным действиям и другим проявлениям такого личностного качества, как инициативность, причем реализуемым в условиях внутрикорпоративного обучения для профессиональной деятельности, повышая ее результативность и актуализируя профессиональное развитие. В статье исследуется понятие инициативности, интегрированное с пониманием внутрикорпоративной подготовки и профессиональной деятельности взрослого человека, выполняющего роль специалиста предприятия. Выполнен краткий анализ отечественных и зарубежных публикаций по проблематике инициативности и профессионального развития. Актуальность исследования обусловлена противоречием, заключающимся в отсутствии определения профессиональной инициативности обучающегося во внутрикорпоративной подготовке и существующими исследованиями на данную тему, затрагивающими взрослых людей, реализующих себя в профессиональной деятельности. Недостаточность разработок в определениях создает пробел в технологиях, средствах и методах формирования исследуемого личностного качества обучающихся, ста-

вя под угрозу исполнение массового социального заказа. В статье рассмотрены области инициативности как личностного качества взрослого человека и профессионализма как интегративного качества обучающегося во внутрикорпоративной подготовке. Определено место личностного качества инициативности обучающегося в достижении профессионализма. Выявлено противоречие, вызванное определением внутрикорпоративной подготовки, целеполаганием, исходящим из определения, и составом компонентов инициативности, касающихся ценностных личных установок обучающегося. Выявленное противоречие предлагается решать в русле андрагогического и антропологического подходов. Произведена попытка синтезировать определение профессиональной инициативности обучающегося, основываясь на интегративной сущности понятия, исходящего из различных областей знания, учитывая результаты проведенных ранее исследований.

Ключевые слова: инициативность/инициатива, активность, профессиональная деятельность, профессионализм, специалист предприятия, внутрикорпоративная подготовка, личностное качество обучающегося, профессиональная инициативность обучающегося, профессиональная реализация, обучение взрослых

Для цитирования: Малыгин Д. В. Профессиональная инициативность обучающихся в условиях внутрикорпоративного обучения // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 4(65). С. 398—402. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.822.

Original article

PROFESSIONAL INITIATIVE OF STUDENTS IN INTERNAL TRAINING CONDITIONS

5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

Abstract. At the present stage of the scientific and technological progress and the high dynamics of social processes, in all areas there is a growing need for specialists capable of proactive actions and other manifestations of the personal quality of initiative, and implemented in the conditions of internal corporate training for professional activities, increasing its effectiveness and updating professional development. The article examines the concept of initiative, integrated with an understanding of internal corporate training and professional activity of an enterprise specialist. An analysis of domestic and foreign publications on the issues of initiative and professional development is carried out. The relevance of the study is due to the contradiction that lies in the lack of a definition of a student's professional initiative in internal corporate training and existing

research on this topic affecting adults who realize themselves in professional activities. The lack of developments in definitions creates a gap in technologies, means and methods for forming the studied personal quality of students, threatening the fulfillment of a mass social order. The article examines the areas of initiative as a personal quality in an adult and professionalism as an integrative quality of a student in internal corporate training. The place of the personal quality of student initiative in achieving professionalism is determined. A contradiction is identified caused by the definition of internal corporate training, goal setting based on the definition and the composition of the components of initiative related to the student's personal value attitudes. The revealed contradiction is proposed to be resolved in line with andragogical and anthropological

approaches. An attempt is made to synthesize the definition of a student's professional initiative based on the integrative essence of the concept, coming from various fields of knowledge, taking into account the results of previously conducted research.

For citation: Malygin D. V. Professional initiative of students in internal training conditions. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2023;4(65):398—402. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.822.

Введение

Актуальность. Высокие скорости научно-технического прогресса, отражающиеся в социуме, диктуют необходимость в превентивных действиях индивида для сохранения актуальности: профессиональной, социальной, технической. Роль такого личностного качества, как инициативность, в данном контексте является определяющей, отражаясь в целом ряде нормативных документов самого разного масштаба, как международных, так и локальных. В книге «Четвертая промышленная революция» президент международного экономического форума К. Шваб говорит об актуализации знаний и личностных качеств, делая акцент на динамике изменений и необходимости превентивной, инициативной адаптации профессиональных навыков под динамику условий [1, с. 36]. В Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 г.¹ формирование и развитие инициативности упоминается как задача различных образовательных организаций и систем.

На сегодняшний момент исследования инициативности как важного личностного качества производятся либо в разрезе надпрофессиональных навыков, либо у отдельных категорий профессий, не давая точного определения понятия «профессиональная инициативность обучающихся» и не охватывая сферу развития взрослого обучающегося в условиях внутрикорпоративного обучения. Исследования внутрикорпоративной подготовки, затрагивая в основном знания и профессиональные навыки, оставляют пробел в формировании личностных качеств обучающегося, создавая актуальность в определенной методологии.

Данные об актуальности и масштаб социального заказа обуславливают необходимость в точном определении профессиональной инициативности обучающихся в условиях внутрикорпоративного обучения.

Изученность проблемы. Учеными широко представлены теоретико-методологические основы изучения личностного качества инициативности как профессионально значимое качество личности (А. А. Деркач, В. И. Загвязинский, С. М. Зиньковская, В. А. Кан-Калик, И. В. Кузьмина, Ю. Н. Кулюткин, Н. В. Кухарев, А. К. Маркова, Я. А. Пономарев, А. Э. Пятинин, Н. В. Тучак, В. Гребнев, В. В. Сериков, Э. Эрикссон и др.). Исследованы разные формы инициативности: социальная инициативность (М. С. Говоров, С. М. Зиньковская, А. И. Крупнов, И. А. Новикова, Е. Н. Полянская, Г. А. Шурухина), инициативность в учебной деятельности (М. С. Говоров, И. М. Юдовин и др.). Наиболее полно на сегодняшний момент структура инициативности как личностного качества представлена в исследованиях, произведенных в рамках системно-функциональной модели А. В. Крупнова (А. В. Крупнов, Э. И. Карамова, С. М. Зиньковская, А. А. Алексеева, А. С. Жарикова, И. З. Кезикова, А. Ю. Польская, Е. Н. Полянская, Н. В. Тучак, Н. А. Фомина и И. А. Пономарева, Д. А. Шляхта, И. А. Новикова и Г. А. Шурухина и др.). Предприняты попытки рассмотрения профессиональной инициативности у отдельных категорий специалистов: военнослужащих (С. М. Зиньковская [2], И. А. Федосеева, В. С. Бондаренко [3], А. А. Смол-

Keywords: *initiative, activity, professional activity, professionalism, enterprise specialist, internal corporate training, personal quality of the student, professional initiative of the student, professional realisation, training of adults*

кин и др.), педагогов (А. А. Ковжуть, Е. В. Чекина [4]), государственных служащих (Т. Г. Калачева [5]) либо через призму отдельных компонентов инициативности личности (Э. И. Карамова, Р. Б. Сафина, Я. Б. Муратшина [6; 7]).

Однако вопрос определения термина «профессиональная инициативность обучающегося» в условиях корпоративного обучения в современных динамичных условиях обуславливает необходимость его дальнейшего исследования. Исходя из сделанного нами ранее вывода о том, что условие это внешние характеристики педагогической системы, отражающие совокупность потенциальных возможностей среды [8], можно выделить два основных условия профессиональной деятельности обучающегося, важных для нашего исследования.

Первым условием, влияющим на сущность и содержание понятия профессиональной инициативности, будет понимание термина «профессионализм», тесно переплетающегося с понятием «специалист».

Понятие «профессионализм» исследуется в основном в рамках акмеологического и компетентностного подходов отечественными и зарубежными исследователями (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. В. Кириченко, Е. А. Климов, А. С. Капто, Т. Г. Калачева, С. А. Дружилов, Д. Белл, Э. Гринвуд, К. Зиферт, Т. Парсонс, Э. Роу, Э. Тод, Э. Шилз и др.). Исследователями рассматриваются различные аспекты понятия (социально-психологический, социологический, этический).

Однако важно представлять не только критерии, определяющие и отделяющие специалиста-профессионала от остальных обучающихся, но также цели и результаты деятельности, определяющие индивида как профессионала. Эти аспекты требуют дальнейшего исследования.

Вторым, но не менее важным условием, влияющим на сущность и содержание понятия профессиональной инициативности обучающегося, будет внутрикорпоративное обучение, которое, охватывая социальную структуру трудового коллектива, организовано для людей взрослого возраста, не только занятых в трудовой деятельности, но и обучающихся, т. е. реализующих цели развития. На сегодняшний момент внутрикорпоративная подготовка рассматривается в массе исследований, разделенных в основном на две области знания: экономику и управление (В. Ш. Каганов, А. С. Минзов, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Д. А. Шендриков, Э. Н. Насибуллин, Т. Н. Алексеева, Ю. А. Борщева и др.) и педагогику (В. В. Кузнецов, М. Н. Певзнер, Р. С. Силкин, П. А. Петряков, Н. Б. Пугачева, А. К. Орешкина и др.), причем нередко в исследованиях затрагивается определенный прикладной либо узкопрофессиональный аспект. Наиболее полно с точки зрения структуры и понимания внутрикорпоративной подготовки как системы результаты представлены в исследованиях В. В. Кузнецова и М. Н. Певзнера.

В. В. Кузнецов, определяя корпоративное образование как часть системы образования, обеспечивающее производственные потребности в специалистах, говоря о цели корпоративного образования, подчеркивает не только поддержание нужного функционала предприятия, но и экономический эффект развития в интересах заказчика [9, с. 7].

¹ Доступ из СПС «Гарант».

М. Н. Певзнер отмечает, что общий подход к обучению персонала во многом зависит от стратегических ориентиров руководства организации [10, с. 132].

Однако, рассматривая внутрикорпоративную подготовку как систему либо через призму отдельных ее задач в виде получения профессиональных знаний, мы не получаем ответа на актуальный вопрос о развитии взрослого человека в целом и его личностных качеств в частности.

Научная новизна исследования состоит в определении понятия профессиональной инициативности обучающихся в условиях внутрикорпоративного обучения.

Цель статьи — определить сущность понятия «профессиональная инициативность обучающихся», его компоненты и критерии, а также качественные характеристики исходя из аспекта внутрикорпоративного обучения как условия формирования данного понятия.

Задачи исследования — соотнести понятие «инициативность» как личностного качества с понятиями «профессионализм» и «специалист», кратко определить подходы рассмотрения внутрикорпоративного обучения исходя из задачи формирования личностного качества инициативности у обучающихся, дать определение понятию профессиональной инициативности обучающихся, определить количество показателей профессиональной инициативности у обучающихся во внутрикорпоративном обучении.

Теоретическая значимость исследования заключается в определении подходов к внутрикорпоративному обучению для развития профессионально значимых личностных качеств обучающегося и введении определения профессиональной инициативности обучающегося во внутрикорпоративном обучении.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения введенного понятия, его компонентов и критериев в технологии и отдельные программы внутрикорпоративного обучения различных специалистов для формирования и развития профессионально важного личностного качества инициативности у обучающихся.

Основная часть

Методологической основой исследования являются системные идеи и принципы философии, педагогики, психологии, антропологии и управления.

Основа понимания инициативности как целостного образования, представляющего собой совокупность мотивационно-смысловых и инструментально-динамических характеристик, разработана в трудах А. В. Крупнова и не раз подтверждена рядом исследователей в рамках системно-функциональной модели личностных качеств, в частности инициативности.

Определение инициативности, данное А. И. Крупновым, гласит, что это качество личности, «обеспечивающее процесс инициации и его завершение, характеризующее побуждение к новому, к опережению наличной стимуляции» [11, с. 12]. Согласно восьмикомпонентной модели анализа, каждая личностная черта включает в себя, по меньшей мере, установочно-целевой, динамический, мотивационный, когнитивный, эмоциональный, регуляторный, продуктивный и рефлексивно-оценочный компоненты. Каждый компонент содержит по две переменные, характеризующие его содержание [12, с. 65].

Учитывая широту проблематики, которая исходит из словосочетания «профессиональная инициативность обучающегося», возникает необходимость в анализе слов «профессионализм» и «специалист».

М. Вебер и А. С. Капто [13], выделяя этическую сторону рассмотрения понятия «профессионализм», особое место в структуре данного понятия отводит ценностно-смысловым установкам и ориентациям человека.

По мнению С. А. Дружилова, профессионализм — интегративное свойство людей, проявляющееся в трудовой деятельности через существующие у индивида поведенческие схемы, позволяющее эффективно и надежно реализовывать сложную деятельность в динамичных условиях [14, с. 31].

Большинством исследователей результатом профессионализма называется успешность в выбранной индивидом деятельности, которая, согласуясь с внутренними ценностными выборами индивида и этическими нормами деятельности, устанавливаемыми обществом, реализуется во многих планах: знаниях, умениях, навыках, личностных качествах, социальных связях и опыте, — определяя уровень специалиста.

В Толковом словаре русского языка под редакцией Д. Н. Ушакова специалистом называется человек, занимающийся специальным трудом и обладающий значительными знаниями и умениями в какой-либо области².

Таким образом, мы видим, что личностное качество инициативности как многокомпонентная структура с установочно-целевым, динамическим, мотивационным, когнитивным, эмоциональным, регуляторным, продуктивным и рефлексивно-оценочным компонентами, являясь частью профессионализма обучающегося, может оказывать влияние на успешность всей профессиональной деятельности.

Также необходимо ясно представлять цель специалиста-профессионала. Если результатом профессионализма, как мы рассмотрели ранее, является успешность в деятельности, то целью специалиста-профессионала будет достижение определенных показателей успешности, проявляющихся через функциональные обязанности в социуме трудового коллектива и влияющих на экономическую составляющую успеха предприятия в целом.

Рассматривая проблематику профессиональной инициативности в таком ракурсе, необходимо отметить мнение зарубежных специалистов (М. Фриз, Д. Фей и др.), исследования которых акцентируют внимание на проявлениях инициативности, в частности отдельных инициативах и формах поведения [15, р. 134].

Таким образом, мы можем говорить о том, что достижение определенных функциональными обязанностями показателей в деятельности, реализуемых в социуме трудового коллектива, положительно влияющих на экономические показатели всего предприятия, является главным критерием, отделяющим специалиста-профессионала от остальных обучающихся, оставляя вопрос о формировании внутренних ценностных установок в тени.

Однако такая призма рассмотрения профессионализма может в дальнейшем значительно обеднить процесс развития взрослого человека, сводя цели и задачи обучения к достижению только экономических показателей в деятельности и компетенций, требующихся для обеспечения достижения функциональных показателей. В таком случае поступающий в корпоративное образование социальный заказ будет сводиться исключительно к необходимым на данный момент знаниям и навыкам обучающихся, не затрагивая важного аспекта ценностных установок, создавая противоречие между сутью и пониманием человеческого капитала и узкой, исключительно функциональной направленностью внутрикорпоративного обучения.

² Специалист // Толковый словарь русского языка : в 4 т. / под ред. проф. Д. Н. Ушакова. М. : Советская энциклопедия, 1935—1940. Т. 4 : С—Яшурный. Стб. 432.

Такое противоречие мы предлагаем решать в русле андрагогического и антропологического подходов. Соглашаясь с концепциями человеческого капитала и актуальной на сегодняшний момент управленческой концепцией *HR*-менеджмента, приведем слова исследователей Г. А. Игнатьевой и В. И. Слободчикова: «Именно человеческий потенциал в настоящее время действительно является интеллектуально-волевым ресурсом инновационных преобразований в образовании и обществе в целом» [16, с. 14]. Развивать человеческий потенциал, формируя новые профессиональные паттерны взрослого обучающегося, возможно скорее при наличии ценностных установок и осознанной необходимости самостоятельного профессионального развития.

В рамках нашего исследования важным будет рассмотрение опыта создания персонализированных образовательных треков для специалистов-педагогов, где важнейшая роль отводится позиционному самоопределению профессионала и роли ценностно-целевых ориентаций и установок личности, проведенного Г. А. Игнатьевой и В. В. Сдобняковым. Исследователи, отмечая значимость формирования и наращивания антропологического потенциала профессионального развития каждого обучающегося, говорят, что «снижение ценностно-целевой ориентации говорит о снижении мотивационной готовности к персонализированному обучению и низкой готовности нести ответственность за результаты выбора персонализированной траектории самореализации и саморазвития» [17].

Призма рассмотрения личностного качества инициативности у обучающихся в условиях внутрикорпоратив-

ного обучения через суть профессионализма не только как достижения определенных показателей успешности, проявляющихся через функциональные обязанности в социуме трудового коллектива и влияющих на экономическую составляющую успеха предприятия в целом, но и ценностных установок обучающихся, активизирующих потенциал развития, позволяет говорить о структуре понятия профессиональной инициативности и ее компонентах.

Результаты исследования. Согласно проведенному нами ранее исследованию [18, с. 62], именно аспект проявления инициативности в виде действий, т. е. проявлений активности и инициатив, отражает аспект функциональной направленности трудовых коллективов и является своего рода критерием наличия личностного качества инициативности у специалистов, занятых профессиональной деятельностью.

Результаты опросов управления четырех разных по направленности и специфике функциональной деятельности предприятий подтверждают важность рассмотрения и динамики формирования инициативности успешного в своей функциональной деятельности профессионала через призму определенных действий, качеств и ценностных установок.

Учитывая цели внутрикорпоративной подготовки в виде обеспечения успешной функциональности и роста профессионализма обучающегося, мы можем говорить о трансляции критериев и компонентов инициативности в профессиональной деятельности на учебную деятельность.

Критерии и компоненты профессиональной инициативности обучающегося во внутрикорпоративном обучении можно представить в виде таблицы.

Критерии и компоненты профессиональной инициативности (ПИ) обучающегося во внутрикорпоративном обучении

Компоненты ПИ	Критерии ПИ	Показатели ПИ
Установочно-целевой	Установки об инициативном поведении как о нормальном и желаемом шаблоне поведения в процессе обучения; устойчивое мнение о необходимости инициативности для решения учебных задач (своих и команды, где специалист обучается)	Личностная установка
Мотивационно-волевой	Постоянство проявлений инициативности вне зависимости от разнообразия выполняемых учебных задач; инициация поиска решений при возникновении трудностей в работе со своими задачами и с задачами команды	Инициация поиска решений при трудностях, постоянство проявлений ПИ
Регулятивно-деятельностный	Активные действия в процессе обучения; предложения (инициация инноваций); инициация коммуникаций с коллегами	Инициация коммуникаций, инициация инноваций

Заключение

Таким образом, профессиональную инициативность обучающегося в условиях внутрикорпоративного обучения мы можем определить как качество личности, обеспечивающее процесс инициации и его завершение, характеризующее побуждение к новому, к опережению наличной стимуляции, реализуемое в учебных действиях, направленных на рост профессионализма обучающегося. Професси-

ональная инициативность состоит из установочно-целевого, мотивационно-волевого и регулятивно-деятельностного компонентов, проявляющихся в личностных установках обучающегося, постоянстве инициатив вне зависимости от вида учебных задач, инициации поиска решений и коммуникаций с коллегами при затруднениях в решении учебных задач, предложений по улучшению учебной деятельности и активных действий в рамках учебной деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М. : Эксмо, 2018. 285 с.
2. Зиньковская С. М. Мотивационные характеристики инициативности летного состава // Материалы научно-практической конференции 16—18 октября 2003 г. М. : Уникум Центр, 2003. С. 199—201.
3. Федосеева И. А., Бондаренко В. С. Инициативность как важнейшее профессиональное качество военнослужащего // Современная наука: традиции и инновации : сб. науч. ст. по итогам III молодеж. конкурса науч. работ. Волгоград : Абсолют, 2020. С. 172—177.
4. Ковжуть А. А., Чекина Е. В. Профессиональная инициативность как значимое качество личности будущего педагога // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е. Педагогические науки. 2019. № 7. С. 7—11.
5. Калачева Т. Г. Профессионализм государственных служащих субъекта федерации: методологический и методический подход к анализу проблемы. Н. Новгород : ВВАГС, 1998. 187 с.
6. Карамова Э. И. Особенности проявления инициативности сотрудников правоохранительных органов с учетом стажа профессиональной деятельности : дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 191 с.
7. Сафина Р. Б., Карамова Э. И., Муратшина Я. Б. Роль инструментально-динамического аспекта инициативности в формировании профессиональных качеств сотрудников // Вестник Башкирского университета. 2007. Т. 12. № 2. С. 129—131.

8. Малыгин Д. В. Трансформация педагогических условий в факторы развития инициативы в трудовом коллективе // Вестник Мининского университета. 2021. Т. 9. № 1. Ст. 8. DOI: 10.26795/2307-1281-2021-9-1-8.
9. Кузнецов В. В. Корпоративное образование : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. 227 с.
10. Певзнер М. Н., Петряков П. А. Корпоративная педагогика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Великий Новгород : Новгор. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого, 2010. 457 с.
11. Крупнов А. И. Целостно-функциональный подход к анализу индивидуальных проявлений активности человека // Системные исследования свойств личности. М. : РУДН, 1994. С. 9—23
12. Крупнов А. И. Системно-диспозиционный подход к изучению личности и ее свойств // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2006. № 1(3). С. 63—73.
13. Капто А. С. Профессиональная этика. М. ; Ростов н/Д. : Изд-во СКАГС, 2006. 799 с.
14. Дружиллов С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. 2005. Вып. 8. С. 26—44.
15. Frese M., Fay D. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century // *Research in Organizational Behavior*. 2001. Vol. 23. Iss. 2. Pp. 133—187. DOI: 10.1016/S0191-3085(01)23005-6.
16. Игнатьева Г. А., Слободчиков В. И. Постдипломное образование педагогов: антропологическая проекция // Человек и образование. 2014. № 3(40). С. 13—20.
17. Игнатьева Г. А., Сдобняков В. В. Проектирование дополнительного профессионального образования педагогов: событийно-позиционная методология // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10. № 3. Ст. 7. DOI: 10.26795/2307-1281-2022-10-3-7.
18. Мухина Т. Г., Малыгин Д. В. Развитие инициативности у членов трудового коллектива в условиях внутрикорпоративной подготовки : моногр. Новосибирск : Новосиб. воен. ин-т им. генерала армии И. К. Яковлева войск нац. гвардии Рос. Федерации, 2023. 139 с.

REFERENCES

1. Schwab K. The fourth industrial revolution. Moscow, Eksmo, 2018. 285 p. (In Russ.)
2. Zinkovskaya S. M. Motivational characteristics of the initiative of flight personnel. *Proceedings of the scientific and practical conference, October 16-18, 2003*. Moscow, Unikum Tsentr, 2003:199—201. (In Russ.)
3. Fedoseeva I. A., Bondarenko V. S. Initiative as the most important professional quality of a military personnel. *Sovremennaya nauka: traditsii i innovatsii = Modern science: traditions and innovations. Collection of scientific articles based on the results of the III youth competition of scientific works*. Volgograd, Absolyut, 2020:172—177. (In Russ.)
4. Kovzut A., Chekina A. The professional initiative as a significant quality of the personality of the future teacher. *Vestnik Polotskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya E. Pedagogicheskie nauki = Vestnik of Polotsk State University. Part E. Pedagogic Sciences*. 2019;7:7—11. (In Russ.)
5. Kalacheva T. G. Professionalism of civil servants of a constituent entity of the federation: a methodological and methodological approach to the analysis of the problem. Nizhny Novgorod, Volga-Vyatka Academy of Public Service publ., 1998. 187 p. (In Russ.)
6. Karamova E. I. Features of the manifestation of initiative of law enforcement officers, taking into account the length of professional activity. Diss. of the Cand. of Psychology. Moscow, 2008. 191 p. (In Russ.)
7. Safina R. B., Karamova E. I., Muratshina Ya. B. The role of the instrumental-dynamic aspect of initiative in the formation of professional qualities of employees. *Vestnik Bashkirskogo universiteta = Bulletin of the Bashkir University*. 2007;12(2):129—131. (In Russ.)
8. Malygin D. V. Transformation of pedagogical conditions into factors in the development of initiative in the work collective. *Vestnik Mininskogo universiteta = Vestnik of Minin University*. 2021;9(1):8. (In Russ.) DOI: 10.26795/2307-1281-2021-9-1-8.
9. Kuznetsov V. V. Corporate education. Textbook for students of higher educational institutions. Ekaterinburg, Russian State Vocational Pedagogical University publ., 2010. 227 p. (In Russ.)
10. Pevzner M. N., Petryakov P. A. Corporate pedagogy. Textbook for students of higher educational institutions. Veliky Novgorod, Yaroslav the Wise Novgorod State University publ., 2010. 457 p. (In Russ.)
11. Krupnov A. I. Holistic-functional approach to the analysis of individual manifestations of human activity. *Sistemnye issledovaniya svoystv lichnosti = Systematic studies of personality properties*. Moscow, RUDN University publ., 1994:9—23. (In Russ.)
12. Krupnov A. I. System-dispositional approach to the study of personality and its properties. *Vestnik RUDN. Seriya: Psikhologiya i pedagogika = RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*. 2006;1(3):63—73 (In Russ.)
13. Kapto A. S. Professional. Moscow, Rostov-on-Don, North Caucasus Academy of Public Service publ., 2006. 799 p. (In Russ.)
14. Druzhilov S. A. Professional competence and professionalism of a teacher: a psychological approach. *Sibir'. Filosofiya. Obrazovanie*. 2005;8:26—44. (In Russ.)
15. Frese M., Fay D. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*. 2001;23(2):133—187. DOI: 10.1016/S0191-3085(01)23005-6.
16. Ignat'eva G. A., Slobodchikov V. I. Postgraduate education of teachers: anthropological projection. *Chelovek i obrazovanie*. 2014;3(40):13—20. (In Russ.)
17. Ignatieva G. A., Sdobnyakov V. V. Designing additional professional education for teachers: event-positional methodology. *Vestnik Mininskogo universiteta = Vestnik of Minin University*. 2022;10(3):7. (In Russ.) DOI: 10.26795/2307-1281-2022-10-3-7.
18. Mukhina T. G., Malygin D. V. Development of initiative among members of the work collective in the conditions of internal corporate training. Monograph. Novosibirsk, Novosibirsk Military Institute named after Army General I. K. Yakovlev of the National Guard of the Russian Federation publ., 2023. 139 p. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 29.08.2023; одобрена после рецензирования 05.10.2023; принята к публикации 30.10.2023.
The article was submitted 29.08.2023; approved after reviewing 05.10.2023; accepted for publication 30.10.2023.