

*На правах рукописи*



**ЯСТРЕБ Ольга Викторовна**

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГИБКОСТИ  
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ  
СРЕДСТВАМИ КОУЧИНГ-ТЕХНОЛОГИИ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Москва – 2018

Работа выполнена в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования  
«Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта»

Научный руководитель: доктор педагогических наук, доктор психологических наук, профессор ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта»  
Серых Анна Борисовна

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, доктор фармацевтических наук, академик РАО, профессор ФГАОУ ВО Первый МГМУ им. И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет)  
Попков Владимир Андреевич

кандидат педагогических наук, доцент  
ГАОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»  
Звонова Елена Владимировна

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет»

Защита состоится «18» октября 2018 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д 850.007.06 при ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет» по адресу: 123022, г. Москва, переулок Столярный, дом 16, строение 1.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет» по адресу: 129226, г. Москва, 2-й Сельскохозяйственный проезд, дом 4, корп.1.

Электронная версия автореферата и объявление о защите размещено на сайте ГАОУ ВО МГПУ: [www.mgpu.ru](http://www.mgpu.ru) и официальном сайте ВАК Министерства образования РФ <http://vak.ed.gov.ru> «\_\_\_» 2018 г.

Автореферат разослан «\_\_\_» 2018 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Муродходжаева Наталья Сергеевна

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Актуальность исследования.** В соответствии с глобальной стратегией ВОЗ «Здоровье для всех в XXI веке», определяющей основы политики достижения здоровья, для полной реализации «потенциала здоровья» необходимо укрепление и охрана здоровья людей в течение всей их жизни, снижение распространенности и уменьшение тяжести основных болезней. В выполнении поставленных задач должны участвовать компетентные представители фармацевтических компаний, поскольку их профессиональные компетенции и объективная доступность для населения обусловливают реальные возможности положительного влияния на общественное сознание и предусматривают необходимость участия в формировании здоровьесбережения населения.

Представители фармацевтических компаний, наряду с организацией лекарственно-го обеспечения населения, оказывая населению помощь в поддержании здоровья, профилактике заболеваний, пропаганде здорового образа жизни, выступают экспертами в использовании лекарственных препаратов. Профессиональные задачи представителей фармацевтических компаний определяют особую роль социально значимых качеств их личности в профессиональной деятельности.

Современная социальная ситуация требует формирования у представителей фармацевтических компаний: гибкости их поведения, устойчивости к социальным изменениям в сочетании с самореализованностью, способности строить долгосрочные профессиональные отношения с возможностью повышения качественного уровня взаимодействия, что предполагает формирование у данных специалистов профессиональной гибкости (флексибильности) как основополагающего критерия профессиональной компетентности представителя.

Процесс повышения квалификации представителей фармацевтических компаний представляет собой непрерывное корпоративное обучение специалистов в форме ежемесячных коучинг-сессий и узкотематических тренингов. В последние годы в фармацевтических компаниях одним из базовых инструментов повышения квалификации представителей становится коучинг-технология как инновационная технология актуализации внутреннего потенциала специалиста, способствующая его профессиональному и личностному росту, эффективности его профессиональной деятельности.

**Степень разработанности проблемы.** Формирование профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний является важной составляющей профессионально-личностного развития специалистов данного профиля. Однако отдельные аспекты представленной проблемы стали предметом изучения лишь в некоторых работах и единой интерпретации содержания понятия «профессиональная гибкость» не выработано до сих пор. В исследованиях И.И. Васильевой, Т.В. Корниловой описаны составляющие профессиональной гибкости предпринимателей, юристов и менеджеров. Профессиональная гибкость педагогов стала предметом исследования К.А. Аветисян, Е.С. Асмаковец и др. В работах А.А. Деркач, Л.А. Степновой рассматривается понятие «гибкость» и ее взаимосвязь с проблемой компетентности государственных служащих. Е.В. Артемьевой, Н.Г. Брюховой, А.М. Мальцевой, Т.Ю. Тодышевой и другими учеными проводились исследования по изучению и определению различных составляющих профессиональной гибкости. Профессиональная гибкость специалиста как один из аспектов управленческой деятельности изучалась Л.М. Аболиным, А.Ф. Ануфриевым, И.Н. Грызловой, В.К. Калиным, Б.В. Кулагиным, Р.Л. Кричевским и др. Имеются труды, посвященные применению коучинг-технологии в профессиональном обучении и повы-

шении квалификации специалистов (О.В. Бухаркова, Е.Г. Горшкова, Е.Н. Дмитриева, Н.Г. Каркуленко, С.А. Рогачев, М.А. Шаталина и др.).

Однако, несмотря на имеющиеся работы, посвященные проблеме профессионального развития специалистов, необходимо говорить о том, что далеко не все ее аспекты представлены в полном объеме, одним из них является формирование профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний средствами коучинг-технологии, хотя определенные научно-теоретические и практические разработки в теории и методике профессионального образования имеются.

Проанализировав научные изыскания в данной области и реальную практику повышения квалификации представителей фармацевтических компаний, можно говорить об имеющихся **противоречиях** между:

- потребностью общества в компетентных представителях фармацевтических компаний, обладающих лично и профессионально значимым качеством – профессиональной гибкостью, и недостаточной разработанностью в педагогической теории и практике эффективных способов формирования профессиональной гибкости у данных специалистов;

- значимостью формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний и недостаточной методической разработанностью механизма его реализации в процессе повышения их квалификации;

- возможностью формирования профессиональной гибкости представителей средствами коучинг-технологии и недостаточно эффективным ее использованием в системе повышения квалификации сотрудников фармацевтических компаний.

Данные противоречия позволили констатировать наличие и необходимость разрешения научной **проблемы**: каковы педагогические условия эффективного формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в структуре повышения их квалификации средствами коучинг-технологий?

Актуальность обозначенной проблемы, ее недостаточная разработанность в теории и практике профессионального образования позволили сформулировать **тему** диссертационной работы: «**Формирование профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний средствами коучинг-технологии**».

**Цель исследования** заключается в разработке, обосновании и экспериментальной проверке педагогических условий эффективности формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний.

**Объект исследования** – система повышения квалификации представителей фармацевтических компаний.

**Предмет исследования** – формирование профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в системе повышения их квалификации.

**Гипотеза исследования** – формирование профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в системе повышения квалификации будет эффективным, если:

- выявлены сущность, структура и содержание профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний, обоснованы и уточнены характеристики, позволяющие описать механизмы и особенности динамики её формирования;

- обоснована и внедрена в систему повышения квалификации представителей фармацевтических компаний модель формирования профессиональной гибкости и экспериментально проверена ее эффективность;

– определено содержание работы по формированию профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний с учетом педагогического потенциала коучинг-технологии;

– выявлены критериальные характеристики профессиональной гибкости, обоснована и внедрена диагностика уровня ее сформированности у представителей фармацевтических компаний.

### **Задачи исследования:**

1. Выявить сущность, структуру и содержание профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний, описать механизмы и особенности динамики её формирования.

2. Обосновать и внедрить в систему повышения квалификации представителей фармацевтических компаний модель формирования профессиональной гибкости и экспериментально проверить ее эффективность.

3. Определить содержание работы по формированию профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний с учетом педагогического потенциала коучинг-технологии.

4. Выявить критериальные характеристики профессиональной гибкости, обосновать диагностику уровня ее сформированности у представителей фармацевтических компаний.

**Методологической основой исследования** стали положения: компетентностного (В.И. Байденко, Г.Э. Белиницкая, Н.А. Гришанова, В.А. Демин, И.А. Зимняя, Д.А. Иванов, В.Н. Куницина, Н.Д. Кучугурова, А.К. Маркова, Э.А. Рахимова, В.В. Сериков, Г.С. Трофимова, А.В. Хуторской и др.); системного (В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.А. Беликов, В.С. Ильин, М.С. Каган, В.Н. Садовский, Г.П. Щедровицкий, Э.Г. Юдин и др.); личностно-деятельностного (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, Е.В. Бондаревская, С.Г. Вершловский, Л.С. Выготский, А.А. Деркач, А.Н. Леонтьев, Л.А. Регуш, С.Л. Рубинштейн, Т.С. Серова, В.И. Слободчиков и др.); акмеологического (Л.И. Анциферова, А.В. Вершловский, А.А. Деркач, С.И. Змеев, Н.В. Кузьмина, М.Д. Махлин, В.И. Слободчиков и др.) подходов.

### **Теоретическую основу исследования** составили:

– положения о закономерностях развития личности, ее профессиональной самореализации (К.А. Абульханова, Л.И. Анциферова, Б.Г. Ананьев, О.О. Богатырева, В.В. Болучевская, Л.С. Выготский, Э.В. Галажинский, А.А. Деркач, С.И. Змеев, А.Н. Леонтьев, А.В. Мудрик, А.В. Петровский, В.И. Слободчиков и др.);

– работы, раскрывающие специфику профессионального образования и повышения квалификации специалистов (В.А. Бодров, С.М. Вишнякова, А.Д. Гонеев, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, А.М. Кондаков, А.М. Новиков, И.А. Носков, З.А. Решетова, А.Б. Серых, А.Р. Фонарев и др.);

– результаты педагогических и психологических исследований, раскрывающие содержание различных аспектов профессиональной гибкости специалистов (К.А. Автисян, Е.В. Артемьева, Е.С. Асмаковец, Н.Г. Брюхова, Л.Э. Завалкевич, В.Г. Залевский, Г.В. Залевский, Н.В. Козлова, Ю.А. Королева, Т.Е. Левицкая, А.М. Мальцева, Л.М. Митина, М.В. Наумова, С.В. Смирнова, Т.Ю. Тодышева и др.);

– исследования в области инновационных технологий в профессиональной подготовке специалистов (Н.Б. Лаврентьева, Е.А. Левanova, Д.Г. Левитес, Л.Н. Лесохина, Т.В. Пушкирева, Г.Н. Сартан, Г.К. Селевко, В.А. Сластенин, Е.И. Сухова и др.);

– работы, раскрывающие специфику коучинга как технологии актуализации внутреннего потенциала специалистов (Л.В. Абдалина, О.И. Баранова, Е.Г. Горшкова, В.Г.

Гульчевская, Е.Н. Дмитриева, Н.Г. Каркуленко, И.А. Клименко, Т.А. Никитина, С.А. Рогачев, В.А. Романов, Д.Ю. Титова, Н.А. Тренькаева, Н.К. Туркулец, М.А. Шаталина и др.).

Для решения исследовательских задач и проверки исходных предположений были применены следующие научные **методы**: теоретические (анализ педагогической, психологической и философской литературы по проблеме исследования; логический анализ научного материала; сравнительный анализ, синтез, классификация и обобщение при изучении проблемы и предмета исследования; моделирование); эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент, методы педагогических измерений: анкетирование, тестирование); статистические (методы математической статистической обработки с помощью компьютерной программы SPSS-20). Статистический анализ результатов экспериментальной работы проводился с помощью непараметрического критерия достоверности различий для несвязанных выборок – U критерия Манна-Уитни.

**Опытно-экспериментальной базой исследования** стали фармацевтические компании, представленные в Калининградской области. В исследовании приняли участие 120 медицинских представителей фармацевтических компаний в возрасте от 21 до 55 лет с общим стажем работы от 1 года до 10 лет, работавшие в регионе с 2012 по 2016 г., которые составили две контрольные и две экспериментальные группы. Медицинские представители в возрасте от 21 до 35 лет составили так называемые младшую контрольную и младшую экспериментальную контрольную группы. Представители фармацевтических компаний в возрасте от 35 до 55 лет составили так называемые старшую контрольную и старшую экспериментальную контрольную группы. В исследовании приняли участие 49 респондентов мужского пола и 71 – женского пола.

Исследование проводилось с 2012 по 2017 г. и включало в себя несколько **этапов**.

*Первый этап (2012-2013 гг.)* предлагал обоснование проблемы исследования; анализ научной литературы, изучающей содержательные аспекты профессиональной гибкости специалистов, возможности ее формирования у представителей фармацевтических компаний средствами коучинг-технологии; определение исходных параметров диссертации и структуры исследования.

*Второй этап (2013-2015 гг.)* был посвящен разработке и внедрению модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний с учетом педагогических возможностей коучинг-технологии в процессе повышения квалификации, осуществлению диагностики сформированности исследуемого качества, разработке программы экспериментальной работы, проведению эксперимента.

*Третий этап (2015-2017 гг.)* предлагал систематизацию, анализ и интерпретацию результатов теоретической и экспериментальной работы по внедрению модели формирования профессиональной гибкости представителей в процессе повышения квалификации, формулировку выводов, оформление диссертации и автореферата.

#### **Научная новизна исследования:**

– структурно и содержательно описано понятие «профессиональная гибкость представителей» как интегративной характеристики личности, определяющей способность личности к самоорганизации и саморегуляции профессиональной деятельности в процессе реализации фармацевтических продуктов и медицинских услуг, эффективному выполнению профессиональных функций в сложных нестандартных ситуациях взаимодействия с клиентами, адаптироваться к изменениям и выбирать новые возможности и способы взаимодействия, использовать собственный творческий потенциал в решении текущих и перспективных профессиональных задач, понимать перспективы профессионально-личностного развития, оценивать важность и правильность выполнения профес-

сиональных функций в соответствии с поставленными задачами и технологиями их реализации в профессиональном поле фармацевтической деятельности;

– раскрыто содержание компонентов профессиональной гибкости представителей: когнитивно-процессуального (профессиональные знания, умения и навыки представителей фармацевтических компаний, составляющие основу построения эффективного взаимодействия с клиентами), мотивационно-ценностного (профессиональные мотивы и ценностные ориентации, этические и правовые нормы), социально-коммуникативного (интеллектуальная, эмоциональная и поведенческая гибкость, а также коммуникативные стратегии поведения) и рефлексивного (сформированность рефлексии, самостоятельности и способности к прогнозированию, адекватная самооценка), выявлены критериальные характеристики профессиональной гибкости, обоснована диагностика уровня ее сформированности у представителей фармацевтических компаний;

– научно обоснована и реализована в практику повышения квалификации представителей модель формирования профессиональной гибкости, состоящая из целевого, теоретико-методологического, организационно-содержательного и оценочно-результативного блоков, обоснованы условия ее эффективной реализации (направленность процесса повышения квалификации на формирование профессиональной гибкости специалистов с учетом педагогических возможностей коучинг-технологии; интеграция обучающей и профессиональной деятельности, реализуемой в процессе коучинг-сопровождения более опытными сотрудниками; полнота информационно-аналитического обеспечения коучинг-сопровождения представителей фармацевтических компаний; строгое соблюдение этических норм в профессиональной деятельности);

– научно аргументированы возможности и определено содержание работы по формированию профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в процессе повышения квалификации с учетом педагогического потенциала коучинг-технологии как целостной системы принципов, методов и приемов педагогического сопровождения специалистов фармацевтической отрасли, направленного на развитие когнитивного, мотивационно-ценностного, социально-коммуникативного и рефлексивного потенциала личности и его эффективную реализацию в профессиональной деятельности;

– научно обоснованы и реализованы педагогические условия, обеспечивающие эффективность развития профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в процессе повышения квалификации.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в раскрытии генезиса процесса формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний; представлении структурной и содержательной характеристики понятия «профессиональная гибкость представителей»; выявлении и обосновании компонентов профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний, раскрывающих сущность процесса ее формирования: когнитивно-процессуального, мотивационно-ценностного, социально-коммуникативного и рефлексивного; определении критериальных характеристик профессиональной гибкости, обосновании диагностического инструментария, позволяющего установить уровень ее сформированности у представителей фармацевтических компаний; научном обосновании модели формирования профессиональной гибкости и условий ее эффективной реализации в системе повышения квалификации представителей фармацевтических компаний. Работа углубляет теоретические представления о процессе формирования профессиональной гибкости специали-

стов, имеет значение для теории и методики профессионального образования в аспекте изучения педагогических условий эффективности формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний.

**Практическая значимость исследования** заключается: в реализации модели формирования профессиональной гибкости, состоящей из целевого, теоретико-методологического, организационно-содержательного и оценочно-результативного блоков с учетом педагогических возможностей коучинг-технологии, интеграции обучающей и профессиональной деятельности, реализуемой в процессе коучинг-сопровождения более опытными сотрудниками, полноты информационно-аналитического обеспечения коучинг-сопровождения представителей фармацевтических компаний; разработке критериальных характеристик профессиональной гибкости, диагностического инструментария, выявляющего уровень ее сформированности у представителей фармацевтических компаний; разработанных и апробированных в процессе повышения квалификации представителей фармацевтических компаний методических материалов, соблюдения высоких этических стандартов в работе с клиентами.

Диссертация соответствует **паспорту специальности** 13.00.08 – теория и методика профессионального образования, поскольку область исследования включает переподготовку и повышение квалификации работников и специалистов (п.8), современные технологии профессионального образования (п.11), взаимодействие профессионального образования с рынком труда и социальными партнерами (п.16), понятийный аппарат профессионального образования (п.28), формирование профессионального мировоззрения (п.33).

**Обоснованность и достоверность результатов исследования** обеспечивается: аргументированностью исходных теоретико-методологических оснований; репрезентативностью информационных источников; логичностью и доказательностью теоретических и экспериментальных выводов исследования; валидностью и надежностью диагностических процедур работы, репрезентативностью объема выборки, статистической значимостью результатов исследования; апробацией материалов диссертации.

#### **На защиту выносятся следующие положения:**

1. Профессиональная гибкость представителей фармацевтических компаний представляет собой интегративную характеристику личности, определяющую способность личности к самоорганизации и саморегуляции профессиональной деятельности в процессе реализации фармацевтических продуктов и медицинских услуг, эффективно выполнять профессиональные функции с соблюдением высоких этических стандартов в сложных нестандартных ситуациях взаимодействия с клиентами, адаптироваться к изменениям и выбирать новые возможности и способы взаимодействия, использовать собственный творческий потенциал в решении текущих и перспективных профессиональных задач, понимать перспективы профессионально-личностного развития, оценивать важность и правильность выполнения профессиональных функций в соответствии с поставленными задачами и технологиями их реализации в профессиональном поле фармацевтической деятельности.

2. В структуре профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний выделяются следующие компоненты: когнитивно-процессуальный, мотивационно-ценостный, социально-коммуникативный и рефлексивный. Критериальными характеристиками сформированности профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний стали: на уровне когнитивно-процессуального компонента – профессиональные знания, умения и навыки представителей фармацевтических компаний, составляющие основу построения эффективного взаимодействия с клиентами; на

уровне мотивационно-ценностного компонента – профессиональные мотивы и ценностные ориентации, этические нормы; на уровне социально-коммуникативного компонента – интеллектуальная, эмоциональная и поведенческая гибкость, а также коммуникативные стратегии поведения; на уровне рефлексивного компонента – сформированность рефлексии, самостоятельности и способности к прогнозированию, адекватная самооценка и др.

3. Коучинг как инновационная технология повышения квалификации представителей фармацевтических компаний является одним из базовых инструментов профессионального обучения сотрудников и представляет собой целостную систему принципов, методов и приемов педагогического сопровождения специалистов фармацевтической отрасли, направленную на развитие когнитивного, мотивационно-ценностного, социально-коммуникативного и рефлексивного потенциала личности и его эффективную реализацию в профессиональной деятельности. Потенциал коучинг-технологии в формировании профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний связан с возможностью активизации поведенческих стратегий сотрудников, созданием условий для профессионально-личностного развития, эффективного профессионального взаимодействия с клиентами и реализации внутреннего потенциала, направленного на выполнение профессиональных функций, созданием условий для раскрытия возможностей, осознания личных ресурсов и внутренних инструментов успешности в профессиональной деятельности, актуализации профессиональной мотивации, развития системного мышления и способности эффективного решения профессиональных задач.

4. Модель формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний представляет собой научно-теоретическое структурирование процесса повышения квалификации специалистов, содержащее целевой (цель, задачи), теоретико-методологический (системный, компетентностный, личностно-деятельностный, акмеологический подходы), организационно-содержательный (организационно-методическое обеспечение) и оценочно-результативный (диагностический инструментарий, уровни сформированности, критерии, педагогические условия) блоки.

5. Эффективная реализация модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний возможна только при реализации педагогических условий: направленности процесса повышения квалификации на формирование профессиональной гибкости специалистов с учетом педагогических возможностей коучинг-технологии; интеграции обучающей и профессиональной деятельности, реализуемой в процессе коучинг-сопровождения более опытными сотрудниками; полноты информационно-аналитического обеспечения коучинг-сопровождения представителей фармацевтических компаний.

6. Формирование профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в системе повышения квалификации будет эффективным, если выявлены сущность, структура и содержание профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний, обоснованы и уточнены характеристики, позволяющие описать механизмы и особенности динамики её формирования; обоснована и внедрена в систему повышения квалификации представителей фармацевтических компаний модель формирования профессиональной гибкости и экспериментально проверена ее эффективность; определено содержание работы по формированию профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний с учетом педагогического потенциала коучинг-технологии; выявлены критериальные характеристики профессиональной гибкости, обоснована и внедрена диагностика уровня ее сформированности у представителей фармацевтических компаний.

**Апробация результатов исследования.** Основные результаты и положения диссертации обсуждались и докладывались на международных и региональных научно-практических конференциях: международной научно-практической конференции «Ценности современного образования в интересах личности, общества и государства» (2013 г.), международной научно-практической конференции «Ценности и цели современного образования: проблемы и перспективы» (2014 г.), международной научно-практической конференции «Scientific researches and their practical application. Modern state and ways of development '2015» (2015 г.), IV международной научно-практической конференции «Проблемы и возможности современной науки» (2015 г.), XVIII Международной научно-практической конференции «Роль науки в развитии социума: теоретические и практические аспекты» (2016 г.), XIX Международной научно-практической конференции «Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения» (2016 г.), XXI Международной научно-практической конференции «Развитие науки среди молодого поколения: теория и практика» (2016 г.) и др. Результаты исследования внедрены в систему повышения квалификации и переподготовки сотрудников фармацевтических компаний. Материалы диссертации представлены в публикациях автора, в своей совокупности создающих базу для понимания и формирования профессиональной гибкости представителей в процессе повышения их квалификации. По материалам диссертации опубликовано 12 работ, из них 5 статей в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК РФ.

**Структура диссертации** соответствует логике исследования и состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы (258 наименований на русском и иностранных языках) и приложений. Текст диссертации содержит 27 рисунков и 10 таблиц.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обоснованы актуальность проблемы исследования, обозначены объект, предмет исследования, определена цель, сформулированы гипотеза и задачи работы, охарактеризованы теоретические и методологические основания исследования.

**Первая глава «Теоретические основы исследования проблемы формирования профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний средствами коучинг-технологии»** посвящена обзору основных научно-теоретических аспектов формирования профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний средствами коучинг-технологии: анализируются сущностные характеристики профессиональной гибкости как компонента личности представителей фармацевтических компаний, содержательные аспекты коучинга как инновационной технологии обучения данных специалистов, а также особенности формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний средствами коучинг-технологий.

Необходимость формирования профессиональной гибкости представителей обусловлена особой значимостью кадрового ресурса фармацевтических компаний, характеризующегося профессионализмом, наличием специализированных компетенций и соблюдением высоких этических стандартов в работе с клиентами. Нарушения морально-этических норм профессиональной деятельности медицинского представителя, которые четко определяют поведение субъектов на международном и национальном уровнях, увеличивают риск отказа на разрешение дальнейшей работы фармацевтической компании в конкретном регионе.

Специфика деятельности представителя фармацевтических компаний состоит, прежде всего, в решении важных профилактических и лечебных задач, направленных на оздоровление общества, поскольку их профессиональная компетентность и абсолютная доступность для населения создают условия для реального эффективного воздействия на общественное сознание. Организуя лекарственное обеспечение, выступая экспертами в применении лекарственных препаратов, медицинские представители фармацевтических компаний занимаются различными аспектами здоровьесбережения, оказывая населению помочь в поддержании здоровья, профилактике заболеваний и др. Представители фармацевтических компаний, взаимодействуя с клиентами, представляют и реализуют фармацевтические продукты и медицинские услуги, что предусматривает необходимость сформированных у них навыков эффективной коммуникации, высокого уровня профессиональных знаний и умений, общей компетентности и личностных характеристик, важнейшая из которых – профессиональная гибкость.

Проведенный теоретический анализ научных источников дает возможность выявить ключевые проблемы в педагогическом понимании профессиональной гибкости. Профессиональная гибкость является составляющей общего развития профессионала, взаимообусловленного социальной ситуацией. В то же время профессиональная гибкость рассчитывает на ориентацию специалиста, на постоянную профессиональную деятельность и его развитие. Профессиональная гибкость – показатель становления профессионала, трансформирующийся на различных этапах развития личности. Высокий уровень сформированности профессиональной гибкости, определяющий динамику понимания личностной самоорганизации и саморегуляции профессиональной деятельности, позволяющий определенным образом приспосабливаться к изменяющимся профессиональным обстоятельствам и эффективно взаимодействовать в профессиональном поле, становится сегодня одним из основных личностно-профессиональных характеристик специалиста в данной области.

Профессиональная гибкость представителей фармацевтических компаний представляет собой интегративную характеристику личности, определяющую динамику понимания личностной самоорганизации и саморегуляции профессиональной деятельности, выявляющую способность, представляя и реализуя фармацевтические продукты и медицинские услуги, эффективно выполнять профессиональные функции в сложных нестандартных ситуациях взаимодействия с клиентами, адаптироваться к изменениям и выбирать новые возможности и способы взаимодействия, использовать собственный творческий потенциал в решении текущих и перспективных профессиональных задач, понимать перспективы профессионально-личностного развития, оценивать важность и правильность выполнения профессиональных функций в соответствии с поставленными задачами и технологиями их реализации в профессиональном поле фармацевтической деятельности.

На основе теоретического анализа литературы в структуре профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний мы выделяем следующие компоненты: когнитивно-процессуальный, мотивационно-ценостный, социально-коммуникативный и рефлексивный.

Профессиональная гибкость индивидуально выражена, обладает конкретным диапазоном различий в степени этой выраженности и может быть измеряма и формируема. Обозначенные нами проблемы в изучении профессиональной гибкости дают возможность говорить о необходимости ее измерения и формирования у представителей фармацевтических компаний, что позволит выявить динамику сформированности профес-

сиональной гибкости и создаст дополнительные возможности исследования данного феномена.

С целью повышения уровня сформированности профессиональной гибкости представителей в последнее время активно применяются различные технологии, одной из которых становится коучинг, способствующий раскрытию профессионально-личностного потенциала представителя, формированию у него необходимых профессиональных компетенций. Коучинг как инновационная технология повышения квалификации представителей фармацевтических компаний является одним из базовых инструментов профессионального обучения сотрудников. Необходимость применения технологии коучинга в процессе повышения квалификации связана с возможностью способствовать повышению результативности профессиональной деятельности представителей с помощью эффективных методов профессионального обучения, применяемых с целью повышения управленческой культуры, профессионального стиля мышления, формирования ценностей и установок, профессиональной гибкости.

Коучинг-технология в процессе формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний представляет собой целостную систему принципов, методов и приемов педагогического сопровождения специалистов фармацевтической отрасли, направленную на развитие когнитивного, мотивационно-ценостного, социально-коммуникативного и рефлексивного потенциала личности и его эффективную реализацию в профессиональной деятельности. В процессе реализации коучинг-технологии в системе повышения квалификации представителей фармацевтических компаний происходит активизация системного видения специалиста, формирование интеллектуальной, эмоциональной и поведенческой гибкости при решении профессиональных задач и сложных ситуаций.

Формы и методы обучения, лежащие в основе коучинг-технологии (коучинг-сессии с разбором трудных ситуаций для медицинского представителя, разработкой различных алгоритмов действий в похожих ситуациях; узкоспециализированные тренинги, разработка индивидуального плана работы для формирования необходимого уровня развития профессиональной компетентности), стимулируют инициативность и творческий подход к выполнению профессиональных функций, выводя специалиста на новый социально-коммуникативный уровень и качество взаимодействия с клиентами.

Потенциал коучинг-технологии в формировании профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний связан с возможностью активизации поведенческих стратегий сотрудников, созданием условий для профессионально-личностного развития, эффективного профессионального взаимодействия с клиентами и реализации внутреннего потенциала, направленного на выполнение профессиональных функций, созданием условий для раскрытия потенциальных возможностей, осознания личных ресурсов и внутренних инструментов успешности в профессиональной деятельности, актуализации профессиональной мотивации, развития системного мышления и способности эффективного решения профессиональных задач.

**Во второй главе «Экспериментальная проверка эффективности коучинг-технологии как средства формирования профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний»** представлено научное обоснование и проектирование педагогической модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний, условий ее реализации в процессе повышения квалификации, содержательное обеспечение данного процесса, а также результаты опытно-экспериментальной работы по выявлению результативности формирования профессио-

нальной гибкости представителей фармацевтических компаний средствами коучинг-технологии.

В процессе формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний научное обоснование и проектирование педагогической модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний обуславливает структурированность и управляемость данного процесса, создает условия для прогнозирования эффективности работы. В исследовании моделировалась только та часть процесса повышения профессиональной квалификации представителей фармацевтических компаний, которая могла выявить и сформировать у представителей фармацевтических компаний профессиональную гибкость.

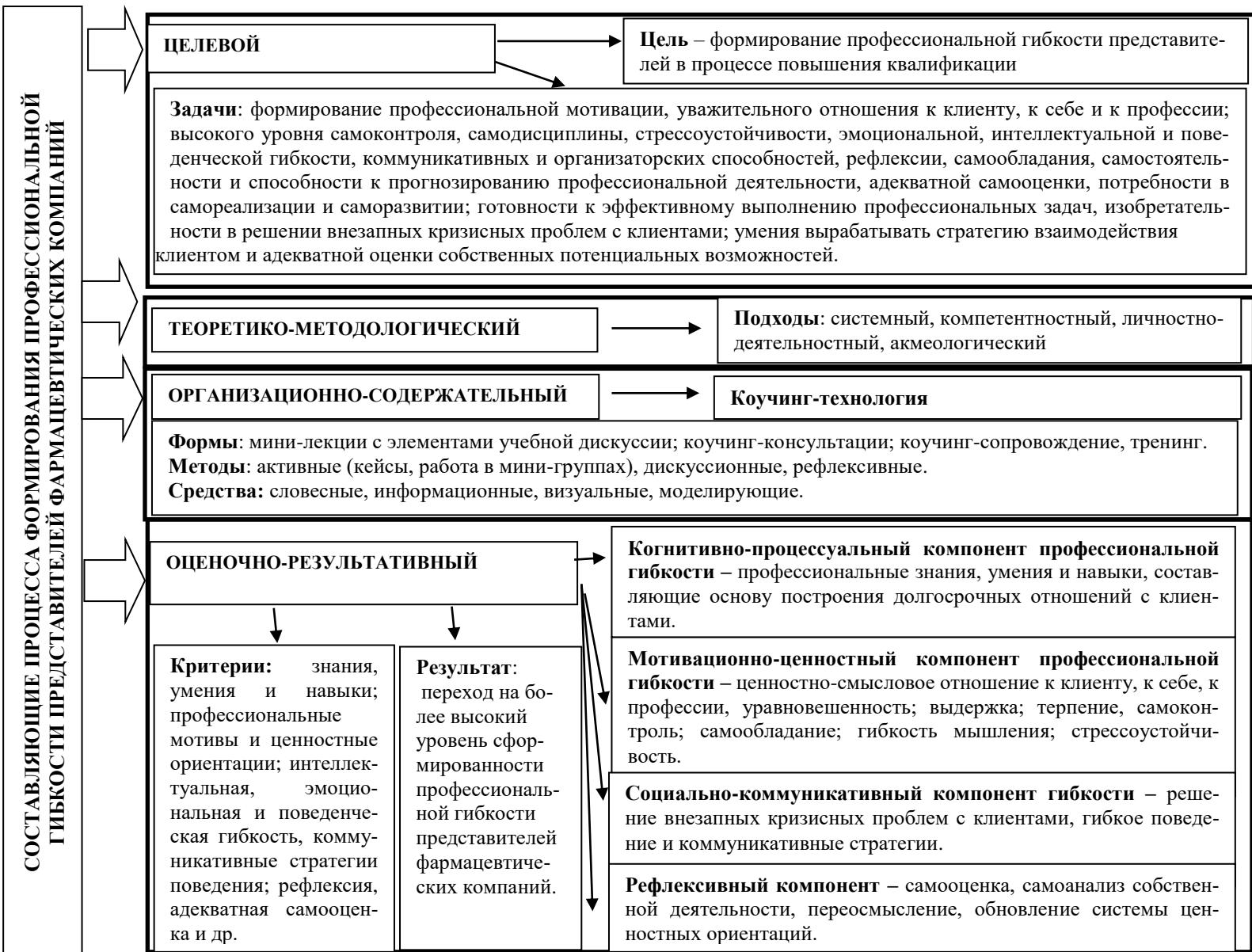
Под моделью формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний мы будем понимать педагогически обоснованную организацию процесса повышения квалификации данных специалистов, воспроизводящую структурно-функциональные связи процесса формирования профессиональной гибкости с последовательной поэтапной деятельностью, осуществляющей во взаимосвязи компонентов педагогической деятельности и личности представителей.

Модель формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний представляет собой научно-теоретическое структурирование процесса повышения квалификации специалистов, содержащее целевой (цель, задачи), теоретико-методологический (системный, компетентностный, личностно-деятельностный, акмеологический подходы), организационно-содержательный (организационно-методическое обеспечение) и оценочно-результативный (диагностический инструментарий, уровни сформированности, критерии, педагогические условия) блоки (рисунок 1).

Модель формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний стала методологическим вектором исследования, определив его стратегию. Спроектированную модель можно назвать описательным аналогом процесса формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний.

Базовыми составляющими модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний стали следующие блоки: целевой, теоретико-методологический, организационно-содержательный, оценочно-результативный.

**Целевой блок** модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний определяет цель и задачи изучаемого процесса с учетом следующих факторов: потребности общества в компетентных представителях фармацевтических компаний, обладающих личностно и профессионально значимым качеством – профессиональной гибкостью; субъектно-личностных потребностей представителей фармацевтических компаний. Цель разработанной нами педагогической модели – формирование профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в процессе повышения квалификации. Объект проектирования – профессиональная гибкость, субъект проектирования – медицинские представители фармацевтических компаний.



**Педагогические условия:** направленность процесса повышения квалификации на формирование профессиональной гибкости специалистов с учетом педагогических возможностей коучинг-технологии; интеграция обучающей и профессиональной деятельности, реализуемой в процессе коучинг-сопровождения более опытными сотрудниками; полнота информационно-аналитического обеспечения коучинг-сопровождения представителей фармацевтических компаний, соблюдение высоких этических стандартов в работе.

Рисунок 1. Модель формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний

Целевой блок включает также задачи, решение которых подразумевает, что у представителей фармацевтических компаний будут сформированы профессиональная мотивация, уважительное отношение к клиенту, к себе и к профессии; высокий уровень самоконтроля, самодисциплины, стрессоустойчивости, эмоциональной, интеллектуальной и поведенческой гибкости, коммуникативных и организаторских способностей, рефлексии, самообладания, самостоятельности и способности к прогнозированию профессиональной деятельности, адекватная самооценка, потребность в самореализации и само развитии; готовность к эффективному выполнению профессиональных задач, изобретательность в решении внезапных кризисных проблем с клиентами; умение вырабатывать стратегию взаимодействия с клиентом и адекватной оценки собственных потенциальных возможностей.

**Теоретико-методологический блок** включает обоснование методологических подходов к организации процесса формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний. Модель формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний базируется на концептуальных положениях системного, личностно-деятельностного, компетентностного и акмеологического подходов.

**Организационно-содержательный блок** представлен основными технологиями, формами, методами и средствами формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний.

Основу организационно-содержательного блока составляет технология коучинга, объединяющего в себе формы, методы и средства, обеспечивающие обучение представителей фармацевтических компаний новым навыкам и возможностям. С целью формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в технологии коучинга использовались активные, дискуссионные и рефлексивные методы.

К формам обучения мы отнесли мини-лекции с элементами учебной дискуссии; коучинг-консультации; коучинг-сопровождение; тренинги, формирующие профессиональную гибкость представителей фармацевтических компаний. Средствами обучения стали информационные, визуальные, словесные, моделирующие.

Основным в содержательном блоке должно стать определение требований, предъявляемых к профессиональной компетентности представителей фармацевтических компаний, среди которых: качественные и количественные показатели знаний, умений и навыков, необходимые для развития профессиональной гибкости у специалиста; содержание и структура профессиональной гибкости; планирование и анализ системы реализации процесса формирования профессиональной гибкости и критерии ее формирования.

**Оценочно-результативный блок** был направлен на изучение эффективности модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний с учетом цели и совокупности исследовательских задач. Для достижения поставленной цели нами были выявлены компоненты профессиональной гибкости (когнитивно-процессуальный, мотивационно-ценостный, социально-коммуникативный и рефлексивный), а также показатели ее сформированности и выделены соответствующие уровни (непрофессиональный, полупрофессиональный и профессиональный).

Критериальными характеристиками сформированности профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний стали: на уровне когнитивно-процессуального компонента – профессиональные знания, умения и навыки представителей фармацевтических компаний, составляющие основу построения эффективного

взаимодействия с клиентами; на уровне мотивационно-ценностного компонента – профессиональные мотивы и ценностные ориентации, на уровне социально-коммуникативного компонента – интеллектуальная, эмоциональная и поведенческая гибкость, а также коммуникативные стратегии поведения, на уровне рефлексивного компонента – сформированность рефлексии, самостоятельности и способности к прогнозированию, адекватная самооценка и др.

Важно отметить, что реализация модели формирования профессиональной гибкости у представителей фармацевтических компаний возможна только при выполнении педагогических условий: направленности процесса повышения квалификации на формирование профессиональной гибкости специалистов с учетом педагогических возможностей коучинг-технологии; интеграции обучающей и профессиональной деятельности, реализуемой в процессе коучинг-сопровождения более опытными сотрудниками; полнота информационно-аналитического обеспечения коучинг-сопровождения представителей фармацевтических компаний.

В процессе планирования экспериментального исследования мы учитывали базовые требования, которые предъявляются к педагогическому эксперименту, среди которых: прохождение его основных видов: констатирующего, формирующего и контрольного с учетом целеполагания, и обязательного анализа полученных результатов.

Для достижения поставленных целей были решены следующие задачи данной части диссертационного исследования: определение исходного уровня развития профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний различных возрастных групп; реализация педагогической модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в процессе повышения их квалификации; выявление эффективности функционирования педагогической модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний с учетом совокупности педагогических условий ее реализации.

Определение основных этапов педагогического эксперимента включало в себя:

1. Констатирующий этап. Анализ и диагностика начальных показателей уровня развития профессиональной гибкости у представителей фармацевтических компаний; разработка педагогической модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний; комплектование контрольных и экспериментальных групп с уточнением показателей количественного состава.

2. Формирующий этап. Апробация педагогической модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний; обоснование педагогических условий ее эффективной реализации.

3. Контрольный этап. Анализ экспериментальных результатов, определение динамики уровня сформированности профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний, оформление результатов педагогического эксперимента.

Разработанная педагогическая модель формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний была апробирована на представителях фармацевтических компаний Калининградской области.

На основе анализа психолого-педагогической литературы по различным аспектам изучения профессиональной гибкости личности и с учетом особенностей профессиональной деятельности представителей фармацевтических компаний нами был обоснован психолого-педагогический инструментарий, позволяющий оценить сформированность каждого из компонентов модели.

Опытно-экспериментальной работой было охвачено 120 представителей различных фармацевтических компаний, работающих в регионе с 2012 по 2016 г. В исследовании

участвовали медицинские представители в возрасте от 21 до 55 лет с общим стажем работы от 1 года до 10 лет. Респонденты были разделены на четыре группы (по 30 респондентов в каждой): младшую контрольную, старшую контрольную, младшую экспериментальную и старшую экспериментальную. Младшую контрольную и младшую экспериментальную группы составили медицинские представители в возрасте от 21 до 35 лет. Старшую контрольную и старшую экспериментальную группы – медицинские представители в возрасте от 35 до 55 лет. Средний возраст респондентов младшей контрольной группы (МКГ) – 29,4 года, младшей экспериментальной группы (МЭГ) – 29,9 года, старшей контрольной группы (СКГ) – 48,3, а старшей экспериментальной группы (СЭГ) – 47,7 года. То есть, по возрастному составу респонденты экспериментальных и контрольных групп значительно не отличались. В исследовании приняли участие 71 респондент женского пола и 49 – мужского пола.

**Таблица 1.**  
**Сравнительный анализ результатов респондентов контрольных и экспериментальных групп по показателям всех компонентов**

Компонент	Уровень	МКГ		МЭГ		СКГ		СЭГ	
		До	Пос-ле	До	Пос-ле	До	Пос-ле	До	Пос-ле
Когнитивно-процессуальный	Непрофессиональный	26	26	27	4	27	27	27	5
	Полупрофессиональный	4	4	3	15	3	3	3	15
	Профессиональный	0	0	0	11	0	0	0	10
Мотивационно-ценостный	Непрофессиональный	28	28	29	1	28	28	27	0
	Полупрофессиональный	2	2	1	5	2	2	3	6
	Профессиональный	0	0	0	24	0	0	0	24
Социально-коммуникативный	Непрофессиональный	14	14	15	5	15	15	16	4
	Полупрофессиональный	16	16	15	15	15	15	14	15
	Профессиональный	0	0	0	10	0	0	0	11
Рефлексивный	Непрофессиональный	17	17	18	0	16	16	17	0
	Полупрофессиональный	13	13	12	10	14	14	13	12
	Профессиональный	0	0	0	20	0	0	0	18

Сравнительный анализ результатов респондентов контрольной и экспериментальной групп по показателям всех компонентов до и после реализации модели формирования профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний показал, что данные респондентов контрольной группы до и после реализации модели формирования профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний не изменились. Значения респондентов экспериментальной группы изменились после проведения формирующего эксперимента (таблица 1).

Следующим этапом стал статистический анализ полученных в ходе исследования результатов. Статистический анализ результатов проводился с помощью непараметрического критерия достоверности различий для несвязанных выборок – U критерия Манна-Уитни. Результаты прошли математическую статистическую обработку с помощью компьютерной программы SPSS-20. Исходя из цели исследования, статистическая обработка результатов подразделялась на следующие этапы:

- оценка достоверности различий по первичным показателям сформированности каждого из компонентов профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний в контрольных и экспериментальных группах;

- оценка достоверности различий по вторичным показателям сформированности каждого из компонентов профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний в контрольных и экспериментальных группах.

В таблице 2 представлены значения Uэмп Манна-Уитни достоверности различий по первичным показателям сформированности каждого из компонентов между респондентами контрольных и экспериментальных групп.

Из таблицы 2 видно, что достоверных различий между младшей контрольной группой и младшей экспериментальной группой, между старшей контрольной группой и старшей экспериментальной группой по первичным диагностическим данным сформированности всех компонентов профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний не выявлено. То есть, на констатирующем этапе эксперимента показатели респондентов контрольных групп не отличались от показателей респондентов экспериментальных групп.

**Таблица 2.**  
**Значение Uэмп Манна-Уитни достоверности различий по первичным показателям**

Компонент	Uэмп Манна-Уитни	
	между МКГ и МЭГ	между СКГ и СЭГ
Когнитивно-процессуальный	415**	462**
Мотивационно-ценностный	443**	516**
Социально-коммуникативный	419*	550*
Рефлексивный	427**	445**
Общий показатель эффективности	480**	397**

\* - достоверность различий на уровне  $p \leq 0,05$

\*\* - достоверность различий на уровне  $p \leq 0,01$

В таблице 3 приводятся значения Уэмп Манна-Уитни достоверности различий по вторичным показателям сформированности каждого из показателей между респондентами контрольных и экспериментальных групп. Из таблицы 3 видно, что обнаружены достоверные различия в интенсивности признака между респондентами младшей экспериментальной группы и младшей контрольной группы, между респондентами старшей экспериментальной группы и старшей контрольной группы в значениях «Когнитивно-процессуальный компонент», «Мотивационно-ценостный компонент», «Рефлексивный компонент» и «Общего показателя эффективности технологии» на уровне значимости  $p \leq 0,01$ , а также – различия в значениях «Социально-коммуникативный компонент» на уровне значимости  $p \leq 0,05$ . То есть, на контрольном этапе эмпирического исследования сформированность компонентов профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний экспериментальных групп значимо отличалась от показателей респондентов контрольных групп

**Таблица 3.**

**Значение Уэмп Манна-Уитни достоверности различий после повторной диагностики**

Компоненты	Уэмп Манна-Уитни	
	между МКГ и МЭГ	между СКГ и СЭГ
Когнитивно-процессуальный	165**	174**
Мотивационно-ценостный	189**	193**
Социально-коммуникативный	317*	299*
Рефлексивный	232**	246**
Общий показатель эффективности	287**	270**

\* - достоверность различий на уровне  $p \leq 0,05$

\*\* - достоверность различий на уровне  $p \leq 0,01$

Таким образом, эмпирическое исследование позволило доказать эффективность спроектированной модели формирования профессиональной гибкости специалистов фармацевтических компаний. Статистический анализ полученных результатов выявил, что статистически значимые сдвиги являются положительными, обусловлены не случайными факторами, а стали следствием целенаправленной педагогической работы.

Таким образом, мы считаем результативным формирование профессиональной гибкости у представителей фармацевтических компаний в процессе повышения их квалификации на основе модели, состоящей из взаимосвязанных структурных блоков (целевого, теоретико-методологического, организационно-содержательного и оценочно-результативного), обеспечивающей возможность формирования профессиональной мотивации, уважительного отношения к клиенту, к себе и к профессии; высокого уровня самоконтроля, самодисциплины, стрессоустойчивости, эмоциональной, интеллектуальной и поведенческой гибкости, коммуникативных и организаторских способностей, рефлексии, самообладания, самостоятельности и способности к прогнозированию профессиональной деятельности, адекватной самооценки, потребности в самореализации и са-

моразвитии; готовности к эффективному выполнению профессиональных задач, изобретательности в решении кризисных проблем с клиентами; умения вырабатывать стратегию взаимодействия с клиентом и адекватной оценки собственных потенциальных возможностей.

В заключении излагаются основные выводы теоретической и экспериментальной работы. На основании полученных в диссертационном исследовании результатов мы можем сделать следующие **выводы**:

1. Теоретический анализ научной литературы позволил констатировать, что в настоящее время возникла необходимость формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний, являющейся основой их профессиональной компетентности, показателем становления профессионала, позволяя специалисту эффективно взаимодействовать в профессиональном поле.

2. Как основная личностно-профессиональная характеристика медицинского представителя фармацевтических компаний профессиональная гибкость определяет динамику понимания личностной самоорганизации и саморегуляции профессиональной деятельности, способность, представляя и реализуя фармацевтические продукты и медицинские услуги, эффективно выполнять профессиональные функции в сложных нестандартных ситуациях взаимодействия с клиентами, адаптироваться к изменениям и выбирать новые возможности и способы взаимодействия, использовать собственный творческий потенциал в решении текущих и перспективных профессиональных задач, понимать перспективы профессионально-личностного развития, оценивать важность и правильность выполнения профессиональных функций в соответствии с поставленными задачами и технологиями их реализации в профессиональном поле фармацевтической деятельности.

3. Структура профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний может быть представлена как совокупность следующих компонентов: когнитивно-процессуального, мотивационно-ценостного, социально-коммуникативного и рефлексивного.

4. В процессе формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний научное обоснование и проектирование педагогической модели формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний обуславливает структурированность и управляемость данного процесса, создает условия для прогнозирования эффективности работы.

5. Эффективной технологией формирования профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний является коучинг-технология, представляющая собой целостную систему принципов, методов и приемов педагогического сопровождения специалистов фармацевтической отрасли, направленную на развитие когнитивного, мотивационно-ценостного, социально-коммуникативного и рефлексивного потенциала личности и его эффективную реализацию в профессиональной деятельности.

6. Результаты констатирующего, формирующего и контрольного эксперимента показали, что разработанный комплекс педагогических условий обеспечивает формирование профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний в процессе повышения их квалификации.

Представленное исследование не является исчерпывающим решением проблемы формирования профессиональной гибкости у представителей фармацевтических компаний в процессе повышения их квалификации. В дальнейшем изучение профессиональной гибкости у представителей фармацевтических компаний может быть связано с разработкой различных аспектов и компонентов профессиональной гибкости с учетом спе-

цифики их профессиональной деятельности, а также исследованием развивающего потенциала коучинг-технологии в процессе профессионального развития специалистов.

### **Основные положения диссертационной работы отражены в следующих публикациях:**

а) опубликованные в ведущих периодических изданиях, рекомендованных ВАК для публикации основных положений диссертации:

1. Ястреб О.В. Дифференциация профессиональных качеств специалистов в различных возрастных группах на примере медицинских представителей Калининградской области / О.В. Ястреб // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2015. – № 3 (33). – С. 181-185. (0,3 п.л.).

2. Ястреб О.В. Влияние внешних факторов, связанных с экономической и политической нестабильностью на территории Российской Федерации в 2015 году, на адаптацию медицинских представителей возрастной категории 30–50 лет / О.В. Ястреб // Перспективы науки. – 2015. – №11(74). – С.139-144. (0,35 п.л.).

3. Ястреб О.В. Адаптация медицинских представителей возрастной категории 30-50 лет под воздействием внешних факторов, связанных с экономической и политической нестабильностью на территории Российской Федерации в 2015 году / О.В. Ястреб // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т.5, №3 (16). – С.222-224. (0,35 п.л.).

4. Ястреб О.В. Специфика поведенческих реакций медицинских представителей в разных возрастных группах на примере Калининградской области / О.В. Ястреб // Успехи современной науки и образования. – 2016. – №8, т.1. – С.38-41. (0,35 п.л.).

5. Ястреб О.В., Серых А.Б. Профессиональная гибкость специалиста как педагогическая проблема / О.В. Ястреб, А.Б. Серых // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия гуманитарные науки. – 2016. – №2. – С.127-130. (0,25 п.л.).

б) научные статьи:

6. Ястреб О.В. Анализ основ корпоративного коучинга на примере обучения сотрудников фармацевтических компаний в России / О.В. Ястреб // Научные труды SWorld. – 2015. – Т. 6, № 3 (40). – С. 43-49. (0,4 п.л.).

7. Ястреб О.В. Изменение эффективности обучения медицинских представителей в связи с неустойчивыми экономическими изменениями в России в 2008-2015 годах на примере Калининградской области / О.В. Ястреб // Актуальные проблемы профессионально-педагогического образования: межвуз. сб. науч. тр. – Калининград, 2015. – Вып.35. – С.68-74. (0,4 п.л.).

8. Ястреб О.В. Исследование факторов привлекательности профессии «медицинский представитель» / О.В. Ястреб // Актуальные проблемы профессионально-педагогического образования: межвуз. сб. науч. тр. – Калининград, 2015. – Вып.37. – С.74-79. (0,35 п.л.).

9. Ястреб О.В. Изменение стрессоустойчивости медицинских представителей возрастной категории 30-50 лет, связанной с экономической и политической нестабильностью на территории Российской Федерации в 2015 году / О.В. Ястреб // Психолого-педагогическое сопровождение личности в образовании: союз науки и практики: материалы IV Международной научно-практической конференции. – Одинцово, 2016. – С.273-276 (0,3 п.л.).

10. Ястреб О.В. Влияние внешних факторов, связанных с кризисом на территории Российской Федерации в 2015 году, на управлеченческие ситуации медицинских предста-

вителей возрастной категории 30-50 лет / О.В. Ястреб // Развитие науки среди молодого поколения: теория и практика: материалы XXI Международной научно-практической конференции: Ежемесячный научный журнал. – Новосибирск, 2016. – № 2 (21). – С.18. (0,1 п.л.).

11. Ястреб О.В. Изменение внутренних качеств медицинских представителей возрастной категории 30-50 лет, связанной с экономической и политической нестабильностью на территории Российской Федерации / О.В. Ястреб // Роль науки в развитии социума: теоретические и практические аспекты: материалы XVIII Международной научно-практической конференции. – Екатеринбург, 2016. – 2(18). – С.55-57. (0,2 п.л.).

12. Ястреб О.В. Изменение профессиональной гибкости медицинских представителей возрастной категории 30-50 лет, связанное с экономической и политической нестабильностью на территории Российской Федерации в 2015 году / О.В. Ястреб // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: материалы XLIX Международной научно-практической конференции. – Новосибирск, 2016. – № 49-1. – С.75-79. (0,3 п.л.).