

УДК 159.9

*Л.М. Митина***ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА:
КОНФЛИКТ ИЛИ СИНТАГМА¹**

В статье показано, что системный личностно-развивающий подход позволяет изучать процессы профессионального развития и профессиональной карьеры как функции эффективности их взаимодействий: или как успешное взаимное влияние, усиление, интеграция – синтагма, или как ослабление, разрушение, снижение потенциала – конфликт. Экспериментальным путем выделено четыре профессиональных типа личности, определяющих систему психологических воздействий разрешения конфликтных взаимодействий двух процессов. Профессионально-личностный тип – высокий уровень профессионального развития, внутренняя детерминация жизнедеятельности, мотивация к профессиональной деятельности и собственному развитию как самоценная независимая мотивация. Карьерное продвижение при этом рассматривается лишь как средство личностно-профессионального развития или отторгается вообще. Профессионально-карьерный тип – высокий уровень профессионально-карьерного развития, внутренняя и внешняя детерминации не просто равнозначны; они взаимодополняют друг друга, характерен высокий уровень притязаний. Обладает умениями показать, зарекомендовать себя перед руководством, строить отношения в рабочем коллективе, соблюдая принципы профессиональной карьеры. Традиционалистский тип – готовность выполнять определенные обязанности за четко очерченный спектр компенсаций. Испытывает потребность в безопасности, в поведении обычно проявляет конформность. Карьеристский тип – внешняя детерминация жизнедеятельности, нацелен на результат: власть, деньги и социальное положение. Ориентирован преимущественно на установление хороших отношений с «нужными» людьми, больше стремится к самоутверждению за счет обладания внешними атрибутами социального успеха, к выполнению профессиональных функций лишь ради получения внешних стимулов, к управлению деятельностью других людей. Выделены восемь подтипов с целью оптимизации профессионального и карьерного развития в последующей практической работе.

Ключевые слова: системный личностно-развивающий подход, профессиональное развитие, профессиональная карьера, синтагма, конфликт, профессиональные типы личности.

Профессионализм и образующие его категории, такие, как профессиональное развитие и профессиональная карьера, приобретают сегодня определяющее значение и признаются одним из показателей качества жизни людей и цивилизованности общества. Существуют разные подходы к изучению феноменов «профессиональное развитие» и «профессиональная карьера». Одни исследователи отождествляют эти понятия, другие, напротив, изучают каждый из этих процессов изолированно друг от друга. Можно констатировать, что ни в одном из психологических, социологических, политологических, экономических исследований не изучались взаимовлияние и взаимообусловленность профессионального развития и профессиональной карьеры, представляющих собой синтагму – единую, целостную, непрерывно изменяющуюся психическую реальность, усиливающую и делающую более эффективным и успешным каждый из этих процессов. И, наоборот, взаимоотторжение двух процессов – конфликт, ослабляющий, разрушающий, снижающий потенциал каждого из них.

Особую остроту проблема приобретает в связи с необходимостью ее решения в современных условиях.

Дело в том, что изменение социальной и профессиональной структуры российского общества, повышение удельного веса обслуживающих профессий, снижение социального статуса интеллектуальных и производящих сфер труда, расслоение (вплоть до сословного деления) общества, коммерциализация и тотальная коррупция, падение нравственности в обществе потребления привели к инверсии ценностных приоритетов в общественном и индивидуальном сознании. Общество потребления заменило собой существовавшее в массовом сознании общество созидания, где профессионал и производительный труд были главными двигателями социального прогресса. Разрушение традиционных культурных ценностей сопровождается утратой мировоззрения как смысла жизни, что ведет к потере духовной идентичности и чувству деморализации, глубоким внутриличностным конфликтам, резкому снижению показателей психического и физического здоровья основной части трудоспособного населения страны.

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект № 15-06-10779).

Общество потребления, вымывающее профессионалов, породило маргинального субъекта, фокусом сознания которого стала должность, а не профессия: желание иметь блага не путем реализации своей уникальности как профессионала, а получить их незаслуженно наиболее коротким путем. Профессиональная эволюция трансформируется в профессиональную инволюцию.

В силу всего вышесказанного проблема взаимообусловленности профессионального развития и профессиональной карьеры современного человека как двигателя прогресса на всех этапах его профессиональной эволюции (с момента поступления ребенка в школу через стадию осознанного и самостоятельного выбора профессии, этапа профессиональной подготовки до творческой самореализации в профессии) становится чрезвычайно актуальной. Изучение проблемы требует разработки адекватной методологии, методов анализа, интегративных психологических технологий, исследования психологических условий, способствующих и препятствующих профессионально-карьерному развитию человека.

Разрабатываемый нами системный личностно-развивающий подход к изучению психологических основ профессиональной деятельности человека [9; 11] вытекает из системы философско-психологических воззрений на феномен жизни и человека в мире; из теоретико-методологического и практического изучения человека с парадигмальных позиций философской антропологии, основной предмет которой – проблема творческой активности, саморазвития и внутренней детерминации жизнедеятельности человека (К.А. Абульханова-Славская, 1991; Б.Г. Ананьев, 1996; А.В. Брушлинский, 2002; Л.С. Выготский, 1996; А.Н. Леонтьев, 1975; Б.Ф. Ломов, 1984; А.К. Маркова С.Л., 1996; С.Л. Рубинштейн, 1976 и др.).

В русле системного личностно-развивающего подхода нами разработаны концепция и технология профессионального развития личности, определены основные понятия, выделены альтернативные модели (стратегии) профессионализации: модель адаптивного функционирования и модель профессионального развития личности.

Под профессиональным развитием мы понимаем рост, становление, интеграцию и реализацию в профессиональном труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, но главное – это активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира (внутренняя детерминация профессиональной жизнедеятельности), приводящее к принципиально новому его строю – творческой самореализации в профессии.

Мы определяем профессиональную карьеру как один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, как рост, продвижение, стремление к достижению желаемого статуса, должности, высокого качества жизни, известности и славы при активном использовании навыков и способностей, но главное в карьере – это внешняя активность человека, внешняя детерминация его жизнедеятельности, задающая средства достижения результата.

Эвристичным представляется проведение сравнительного психологического анализа содержательных и динамических характеристик профессионального развития и профессиональной карьеры на основе системной методологии.

В проведенном нами экспериментальном исследовании [10] на выборке руководителей среднего звена ($n = 100$) использовалась специально разработанная методическая программа, включающая методы наблюдения, опроса и блок диагностических методик. Исследование включало 3 серии: 1-я – изучение интегральных личностных характеристик (направленности, компетентности, гибкости, самосознания), обуславливающих уровень личностно-профессионального развития специалиста; 2-я – изучение и определение уровня карьерных ориентаций руководителей; 3-я – изучение влияния уровня личностно-профессионального развития на успешность профессиональной карьеры с помощью множественного регрессионного анализа (МРА) данных.

Полученное уравнение регрессии свидетельствует о том, что оптимально высокие показатели таких личностно-профессиональных качеств руководителей среднего звена, как направленность, деятельностная и коммуникативная компетентность, эмоциональная и поведенческая гибкость, самосознание, статистически значимо увеличивают значения показателей, влияющих на карьерное развитие – компетентность, лидерские навыки, мотивация к карьере и ценностные ориентации. И наоборот, чем ниже проявление у руководителей среднего звена данных личностно-профессиональных качеств, тем ниже их карьерное развитие.

В исследовании статистически подтверждено предположение о том, что высокий уровень личностно-профессионального развития руководителей среднего звена, осуществляющих свой труд в модели развития, влияет на способность построения успешной карьеры.

Теоретико-эмпирический анализ содержательных и динамических характеристик личностно-профессионального развития и карьерного роста позволил разработать следующую типологию:

I. Модель личностно-профессионального развития:

– Профессионально-личностный тип – высокий уровень профессионального развития, внутренняя детерминация жизнедеятельности. Присуща мотивация к профессиональной деятельности как самоценная независимая мотивация и мотивация к собственному развитию. В первую очередь движем возможностью заниматься интересным делом с коллективом единомышленников, создавать что-то новое в своей профессиональной области, добиваться творческих достижений. Конструктивен, выделяет главное из массы информации, поддерживает качество своих знаний и функциональных навыков на высшем уровне. Постоянно обучается и практикуется. Ориентирован на процесс, на содержательную сторону работы. Карьерное продвижение при этом рассматривается лишь как средство личностно-профессионального развития или отторгается вообще. Материальная компенсация за труд может не играть особой роли.

– Профессионально-карьерный тип – высокий уровень профессионально-карьерного развития, внутренняя и внешняя детерминации не просто равнозначны, но взаимодополняют друг друга; нацелен на профессиональные достижения и профессиональную карьеру. Актуальны возможности для создания новых проектов и направлений, проявления активности и концентрация на решении трудных задач. Главное – продвигаться, создавать что-то новое, быть полезным. Характерен высокий уровень притязаний в профессиональном плане. Стремление к напряженной, но стабильной работе в хороших условиях труда. Обладает умением показать, зарекомендовать себя перед руководством, строить отношения в рабочем коллективе, не создавая конфликтных ситуаций, соблюдая принципы профессиональной карьеры.

II. Модель адаптивного функционирования:

– Традиционалистский тип – готовность выполнять определенные обязанности за четко очерченный спектр компенсаций. Ориентирован на популярные профессии и престижные организации. Испытывает потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования. Отождествляет свою работу со своей карьерой. Такой тип людей в своем поведении обычно проявляет конформность (тенденции перемены своего поведения в зависимости от влияния других людей с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

– Карьеристский тип – внешняя детерминация жизнедеятельности, нацелен на результат: власть, деньги и социальное положение. Ориентирован преимущественно на установление хороших отношений с «нужными» людьми: вхождение в «кадровую команду» руководителя; наличие связей – родственных, дружественных, земляческих, корпоративных и др. с представителями высшего эшелона власти; наличие с руководителями общих интересов – финансовых, профессиональных, досуговых. С увеличением количества пройденных должностей больше стремится к самоутверждению благодаря обладанию внешними атрибутами социального успеха, выполнению профессиональных функций лишь ради получения внешних стимулов, управлению деятельностью других людей.

Дальнейший анализ экспериментальных данных позволил расширить, конкретизировать профессиональные типы личности и выделить 8 подтипов с целью оптимизации личностно-профессионального и карьерного развития в процессе формирующего эксперимента и последующей практической психологической работы [8].

Таким образом, личностно-профессиональное и карьерное развитие (профессионально-карьерный тип) обусловлено комплексом психологических условий: внутренних (интрапсихологические), внешне-внутренних (интер-интрапсихологические), внешних (интерпсихологические).

Внутренние условия – система интрапсихологических факторов, определяющих активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности, включающая в себя актуализацию рефлексивного ресурса и приводящая к принципиально новому способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии.

Внешние условия – система интерпсихологических факторов, внешняя детерминация, задающая представление о результате карьерного продвижения: традиционные социологические «карьерные» показатели успешности (такие, как позитивная динамика карьерного роста, должностные позиции, статус, высокие размеры доходов и т.д.) и предлагающая системные средства достижения такого результата.

Внешне-внутренние условия – система интер-интрапсихологических факторов развития личности, определяемых состоянием психологического благополучия, удовлетворенностью своими внешними и внутренними достижениями.

Итак, разрабатываемый нами системный личностно-развивающий подход обращен к широкому культурно-средовому контексту жизнедеятельности современного человека. Он позволяет изучать профессиональную жизнь людей целостно в единстве профессионального развития и профессиональной карьеры; в единстве как личностно-профессионального развития (самоопределение, самовыражение, самореализация), так и профессионального регресса (стагнация, профессиональные деформации, девиации, выгорание и т. п.); в единстве как «позитивной» карьеры (рост, продвижение), так и «негативной» (утрата перспектив роста, состояние безработного и т. п.); как «явных» (периоды активной профессиональной деятельности), так и «латентных» фаз (предподготовка к профессии, обучение, переподготовка и т. д.); как профессиональное развитие без должностного продвижения, так и значительное карьерное продвижение без высокого уровня профессионализма.

Новый подход к исследованию личностно-профессионального и карьерного развития с неизбежностью становится проектным, поскольку связан с построением сложных объектов, соединяющих воедино конкретные исследования и проекты образовательных систем, стратегию и технологию, диагностические и коррекционно-развивающие программы непрерывного образования.

Успешное решение ключевых задач проблемы взаимообусловленности личностно-профессионального развития и профессиональной карьеры будет способствовать более полной самореализации человека, более эффективному управлению человеческими ресурсами как в масштабе отдельных организаций, так и государства в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.
2. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания. М., 1996.
3. Брушлинский А.В. Психология субъекта: индивида и группы (часть 2) // Психол. журнал. 2002. Т. 23, № 1.
4. Выготский Л.С. Психология развития как феномен культуры. М., 1996.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975.
6. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
8. Митин Г.В. Теория и практика совершенствования профессиональной подготовки специалистов в условиях постуниверситетского образования. // Теория и практика психолого-педагогической подготовки специалиста в университете: сб. науч. докл. Кн. 1, т. 1. Габрово: ЕКС-ПРЕС, 2015.
9. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: монография. М.; СПб: Нестор-История, 2014.
10. Митина Л.М., Аптекина М.Б., Митин Г.В. Психологические особенности профессионального и карьерного развития руководителей среднего звена // Теоретическая и экспериментальная психология. Т. 8, № 3. М., СПб.: Нестор-История, 2015.
11. Митина Л.М., Психологические закономерности целостной профессиональной эволюции человека // Российский научный журнал, 2015. № 2 (45).
12. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 1976.

Поступила в редакцию 18.03.16

L.M. Mitina

PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND PROFESSIONAL CAREER: CONFLICT OR SYNTAGMA

The article shows that the system of personal and developmental approach allows to study the processes of professional development and professional career as a function of the effectiveness of their interactions or their successful mutual influence, amplification, integration – Syntagma, or the weakening, destruction, reduction of a potential – Conflict. Four professional types of personality have been experimentally identified; they define a system of psychological effects of conflict interactions of two processes. Professional-personality type – a high level of professional development, inner determination of life, motivation to professional activity and self-development as an independent motivation. However, career advancement is considered only as a means of personal and professional development, or rejected at all. Professional-career type – a high level of professional and career development, internal and external determination is not just equivalent, they are complementary to each other, a high level of claims is typical. A person of this type has skills to show himself, to prove himself to leaders, build relationships in a working team, respect the principles of professional career. Traditionalist type –

a willingness to perform certain duties for a clearly defined range of compensations. A person feels the need for security, usually exhibits conformity in his behavior. Careerist type – external determination of life, focusing on results: power, money and social status. A person is focused primarily on establishing good relationships with the “right” people, and more towards an assertion by possessing the outward trappings of social success, the performance of professional functions only for the sake of receiving external stimuli, to manage the activities of others. Eight subtypes were allocated in order to optimize the professional and career development in subsequent practical work.

Keywords: system of personal and developmental approach, professional development, professional career, Syntagma, conflict, professional personality types.

Митина Лариса Максимовна,
доктор психологических наук, профессор,
главный научный сотрудник
ФГБНУ «Психологический институт
Российской академии образования»
125003, Россия, г. Москва, ул. Моховая, 9 (стр. 4)
E-mail: mitinalm@mail.ru

Mitina L.M.,
Doctor of Psychology, Professor,
Chief Researcher
Psychological Institute
of Russian Academy of Education
Mokhovaya st. 9/4, Moscow, Russia, 125003
E-mail: mitinalm@mail.ru