

## ПРЕДИСЛОВИЕ

### ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА КАК ОБЪЕКТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

**В** настоящей книге представлены психологические работы по проблемам личности профессионала в настоящий период, когда социально-экономические и глобализационные процессы, происходящие в нашей стране и в мире в целом, вызывают объективные процессы глубокой трансформации сферы профессионального труда, возникновение проблемных ситуаций и возрастание роли профессионализма во всех областях деятельности человека. Для современного человека, живущего в «обществе изобилия», или «массового потребления», профессиональная деятельность иногда является не столько средством удовлетворения базовых потребностей, сколько способом формирования, воспроизводства и реализации личностных ценностей.

В представлениях отечественных и зарубежных психологов профессиональный труд является ведущей деятельностью психического и фактором личностного развития человека на протяжении всей его жизни, что, по-видимому, можно рассматривать в качестве общей, универсальной, обязательной функции труда. Именно труд наполняет индивидуальную жизнь смыслом в силу того, что, внося определенный вклад в жизнь других людей, он открывает человеку широкие возможности самотрансценденции.

В зарубежной организационной и индустриальной психологии в течение последних десятилетий оформилась самостоятельная область теоретико-эмпирических исследований, именуемая «смысл работы» (*meaning of work*). Ее консолидации в значительной мере способствовали международные исследовательские проекты «Meaning of Work» и «Work Importance Study».

Начало данному исследовательскому направлению было положено в работах экзистенциальных психологов, утверждающих *смыслогенный потенциал* профессионального труда в человечес-

кой жизни. В данном аспекте наиболее показательна позиция В. Франкла, который считает созидательные ценности или ценности творчества приоритетной категорией смыслопорождающих ценностей.

В этой связи некоторые исследователи предлагают разграничивать понятия «смысл работы» (meaning of work), «осмысленность работы» (meaningfulness of work) и «осмысленная работа» (meaningful work). В отличие от междисциплинарного конструкта «смысл работы» два последних понятия являются сугубо психологическими, поскольку характеризуют субъективное переживание личностью высокой положительной значимости собственной профессиональной деятельности.

В отечественной психологии место и роль профессиональной деятельности в развитии человека как субъекта жизни обсуждается в контексте решения задач поиска, сохранения и реализации смысла жизни. В ряде статей рассматривается жизненный мир профессионала, влияние труда на восприятие мира, на смысл жизни (К. В. Карпинский, В. П. Серкин, Ю. А. Зайнулина и др.). Так, в работе К. В. Карпинского теоретически обосновывается, что профессиональная деятельность способна выполнять смыслообразующую, смылосберегающую и смыслореализующую функции, способствующие своевременному и продуктивному решению смысловых задач.

Вместе с тем, как справедливо отмечал Е. А. Климов, наряду с социальной фиксацией целей должны существовать и формы социального одобрения этих целей. Поэтому адекватная социальным потребностям общества и соответствующая личностным устремлениям и способностям человека профессиональная деятельность, с одной стороны, является необходимым условием личностной гармонии, субъективного благополучия, общей удовлетворенности жизнью, а нередко источником переживания состояния счастья.

С другой стороны, реальная социально-экономическая среда, профессиональная среда и содержание профессиональной деятельности могут приводить к неравномерному развитию (и/или даже к деградации) некоторых личностных свойств. В итоге совместного влияния этих причин формируются существенные различия в личностных свойствах работников, в их отношении к жизни, в восприятии мира.

Поэтому актуальной задачей психологической науки является выделение и анализ роли профессиональной деятельности в становлении и самореализации личности как субъекта не только труда, но и познания, общения, жизни в целом.

*В психологии проблема взаимной детерминации личности и выполняемой профессиональной деятельности является общепризнанной и изучается в течение длительного исторического времени, начиная с периода зарождения научной психологии (в 1849 г. во Франции было опубликовано «Руководство по выбору профессий» Ф. Гальтона).*

В отечественной психологии проблема соотношения этих двух сфер рассматривалась не одним поколением психологов и ее решение отражено в сформировавшихся комплексном, системном, системно-деятельностном, субъектном, субъектно-деятельностном, личностном и других подходах (В. М. Бехтерев, С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, К. К. Платонов, К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский), утверждающих детерминирующую роль внутренней среды в поведении человека, в становлении характера и формы проявления активности личности в деятельности.

Исходя из сложившихся представлений, профессиональная деятельность субъекта реализуется в пространстве, образованном тремя векторами: особенности субъекта деятельности, объекта деятельности и самой профессиональной деятельности. И в процессе становления субъекта как профессионала его личность также может изменяться в этих направлениях, но с разной скоростью.

На современном этапе развития *социальной психологии труда* признанными становятся исследования взаимной детерминации в системе «личность–деятельность–социум», т. е. в реализации субъектом профессиональной деятельности появляется еще один вектор – *особенности социальной и организационной среды*. Это обусловило актуальность научного поиска новых путей и концептуальных оснований изучения личности профессионала, которые в той или иной степени направлены на исследование межсистемного взаимодействия.

При обсуждении замысла данной книги нас интересовало, *какие методологические подходы к исследованию этих проблем предлагаются теоретиками, какие новые концепции разрабатываются, какие реализуются практиками.*

*Как показал анализ представленных работ, методологические и теоретические основания фундаментальных и прикладных исследований индивидуального и группового субъектов профессиональной деятельности достаточно многообразны. Это признанный в психологии системный подход в понимании Б. Ф. Ломова и Г. П. Щедровицкого и др., субъектный и субъектно-деятельностный подходы в представлениях С. Л. Рубинштейна, К. А. Абульхановой, А. В. Бруш-*

линского. В результате анализа современного состояния системного подхода А. В. Карповым, В. А. Барабанщиковым, Ю. Я. Голиковым, Д. Н. Завалишиной, Е. А. Сергиенко и др. было обосновано, что в настоящее время системный подход находится в процессе своего развития и порождения разных вариантов.

Как следствие, это многообразие проявляется в том, что авторы статей данной книги опираются на интегративный подход, например, при изучении взаимоотношения составляющих социума, личности и профессии в исследовании социально-профессиональной востребованности (Е. В. Харитоновна) и инновационного потенциала (Т. А. Терехова), на интегративно-типологический подход при разработке психологической классификации профессиональной деятельности (С. Л. Рубцова, Н. Е. Леньков), на экологический подход в исследовании жизнеспособности (А. В. Махнач). Это и полифункциональный подход, предлагаемый А. В. Карпинским для анализа роли профессиональной деятельности в развитии личности как субъекта жизни, и междисциплинарный подход в исследовании группового субъекта, предлагаемый А. А. Криулиной. В рамках ресурсного подхода психофизиологические особенности организма и социально-экономические факторы среды рассматриваются как важные составляющие сложной системы, противостоящей формированию дезадаптивных психических состояний (Л. Г. Дикая, Ю. В. Постылякова) и др.

В исследованиях, включенных в данную книгу, просматривается необходимость психосоциального подхода (А. Л. Журавлев), позволяющего при анализе субъекта профессиональной деятельности более глубоко учитывать особенности взаимосвязей составляющих триады «социум – профессия – личность». Мы разделяем точку зрения А. В. Карпова относительно обоснованности и конструктивности применения метасистемного подхода в рамках психологических исследований, поскольку данный подход позволяет раскрывать сложность и многомерность, полиструктурность и многокачественность психического, а также выявлять закономерности и механизмы ее самоорганизации в выделенной триаде.

Этот подход позволяет деятельность и иную активность индивидуального субъекта труда рассматривать как метасубъектную активность, а профессиональную деятельность, объединяющую множество индивидуальных и групповых субъектов, как профессиональную метадеятельность (исследования Т. А. Тереховой, Е. В. Харитоновой, Л. Г. Дикой, А. И. Лактионовой).

Мы также полагаем, что в настоящее время именно психосоциальный и метасистемный подходы по отношению к психологичес-

кой проблематике позволяют дать наиболее полную картину закономерностей функционирования и развития ряда важных объектов психологического познания.

*В книге ставятся вопросы о том, какие профессии вновь интересуют психологов-исследователей, в какой степени традиционные и новые профессии определяются обществом, социально-экономической ситуацией в стране.*

И, как показали представленные работы, в условиях трансформации российского общества и модернизации экономики происходит изменение социально-профессиональной структуры спроса и предложения на рынке труда. Так, потребности в профессиях, обслуживающих дорыночную экономику, снижаются, наблюдается депрофессионализация определенных социальных групп и слоев населения. В то же время на современном рынке труда растет спрос на представителей новых профессий: менеджеров разного профиля, маркетологов, рекламистов, PR-специалистов, логистов, мерчендайзеров, байеров, рекрутеров, налоговиков, IT-специалистов и др. Определилась новая иерархия престижных профессий в сознании молодежи, а также сформировалось новое представление о месте и роли профессии в жизни.

Исследование Н. Е. Рубцовой и С. Л. Ленкова в определенной мере обобщает и развивает результаты, полученные авторами ранее и относящиеся, с одной стороны, к построению новой, интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности, а с другой – к изучению российской специфики феноменов организационной культуры и профессионального маргинализма.

В обществе вновь стали уделять внимание традиционным профессиям психолога и педагога, которые в полной мере становятся полифункциональными. Так, функциями практического психолога являются психопрофилактика, психодиагностика, психологическое консультирование, психокоррекция, психологическая помощь и поддержка, обеспечение социально-психологической безопасности личности и др. В одной из статей автор (Ю. И. Зайнулина) ставит задачу описать субъективные аспекты социализации личности учителей в контексте системы значимых социально-ролевых отношений личности, характеризующих их жизненный мир.

В современных условиях возрастающего уровня жесткости конкурентной борьбы хозяйствующих субъектов, который обусловлен высокой степенью информационной, правовой и организационной неопределенности, эффективность бизнеса все больше зависит от неэкономических факторов: информационной обеспеченности,

креативного потенциала персонала, его профессиональной компетентности и способности к обучению и развитию, инновационному потенциалу человека. Это определяет, по мнению Т. А. Тереховой, необходимость глубокой психологической проработки представлений об инновационном потенциале человека, выступающего и объектом изменений, и важнейшей характеристикой субъекта инновационной активности, обуславливающего в этом качестве эффективность изменений. Потенциал личности в целом является более широким понятием, чем ее способности (Б. Ф. Ломов), поэтому инновационный потенциал характеризует не только инновационные способности, но и возможности их реализации вне зависимости от требований культуры и социума.

Совершенно логичен переход к исследованию социального капитала организации. По мнению Б. А. Ясько, современная организационная психология расширяет предметное поле в научном поиске регуляторов организационного поведения, повышения устойчивости бизнеса, психологических факторов, определяющих симбиоз стилевых предпочтений организационного лидерства и социального капитала организаций. Автор отмечает, что, несмотря на множество определений социального капитала, все они сводятся к пониманию его как ресурса, который формируется системной взаимосвязью компонентов доверия, социальной сплоченности, групповой идентичности и взаимной толерантности.

В работе А. Н. Занковского социальный капитал организации рассматривается в контексте нравственного капитала, который предполагает социальную ответственность организации перед обществом, современниками и будущими поколениями профессионалов. Автор показал, какие проявления интолерантного отношения и дискриминации наблюдаются в организационно-профессиональной среде. Это, прежде всего, относится к социально незащищенным группам населения: инвалидам, пенсионерам, профессиональным маргиналам и молодым специалистам без опыта работы. Изучение толерантности в организационно-профессиональной среде – новая область психологических исследований, и полученные результаты во многом являются первыми шагами в этой важной работе.

При рассмотрении содержательных аспектов развития организационной профессиональной сферы и профессионального становления ее субъектов в представленных работах выделен ряд *общих тенденций* в кадровой политике и корпоративной культуре, захватывающих большую часть организаций и их персонала, которые могут *вызывать* негативные изменения личности и профессиональных отношений субъектов. Невыполнение социальной функции про-

фессии при наличии профессиональных знаний, умений и навыков Е. П. Ермолаева определяет как действующий профессиональный маргинализм. При условии, если социальные функции изменяют ролевую функцию профессии в индивидуальном или массовом сознании, либо сдвигают мировоззренческие координаты общества в целом, неадекватные действия профессионала становятся социально опасными. В контексте профессиогенеза профессиональный маргинализм – это массовидное психологическое явление, порожденное крушением старой профессионально-социальной структуры и недостаточной сформированностью новой, в которой профессионал, оказавшийся на обочине профессии, выступает не как причина своих проблем, а как жертва неадекватных реформ.

Объяснения этих *тенденций* авторы находят в «универсальных» и тотальных тенденциях *глобализации*.

Личность профессионала лежит в основе его субъектности и в силу этого в значительной степени определяет не только эффективность труда в различных областях, но и психологическое содержание выполняемой деятельности. Деформации (либо изначальные недостатки) в личности субъекта труда приводят к искажению такого содержания, а при массовом характере – к негативным трансформациям нормативной структуры психологического содержания сферы труда в целом, ряд которых был выявлен в ходе исследования.

Установлен ряд факторов, вызывающих «недопрофессионализм», профессиональные деформации личности и профессиональный маргинализм в процессе профессионального становления. Данные факторы влияют не только на содержание и результативность профессиональной деятельности, но и имеют существенные последствия для личностного развития соответствующих субъектов труда и социально-психологического состояния профессиональных групп и общества в целом. Поэтому важно знать, что именно профессиональное обучение дает человеку: квалификацию, т. е. закрепленную совокупность готовых знаний, специально отобранных кем-то и якобы пригодных на разные случаи жизни, или метаквалификацию – систему знаний, облегчающую поиск и усвоение новых знаний. Узкопрофессионально ориентированный человек становится «пленником» своей профессии и шаблонных решений. Метаквалификация позволяет расширить пределы личностного опыта и принимать нестандартные решения.

Особую актуальность, по мнению авторов статей, представляют исследования *факторов, определяющих выбор профессии, программы подготовки молодых людей к выбору профессии и к профессиональной деятельности в рыночных условиях.*

Модернизация российского общества объективно основывается на человеческих ресурсах, призванных обеспечить глубокие и многоплановые преобразования во всех сферах. Данные преобразования предъявляют высокие требования к индивидуально-психологическим особенностям инициаторов и участников изменений, предполагают самоотдачу, постоянное интеллектуальное, личностно-профессиональное развитие, раскрытие и реализацию творческого потенциала, устойчивость к ситуациям конкуренции, психоэмоциональных перегрузок, эмоционального выгорания и т. д.

В этих условиях для молодых специалистов, получивших образование и вышедших впервые на рынок труда, существует проблема поиска и выбора места работы, а также прохождения отборочных процедур и трудоустройства. Особенно трудно приходится активной и перспективной профессиональной группе молодых специалистов, которые, несмотря на то, что они более адаптивны к постоянно меняющимся условиям современной рыночной экономики, более целеустремленны и мобильны, легко обучаются, прогрессивней мыслят, оказываются недостаточно востребованными на рынке труда. Рассматривая перспективы занятия предпринимательством с позиции личности, Е. П. Ермолаева в своей статье показывает, что малый и корпоративный бизнес предъявляют к личности диаметрально противоположные социально-экономические, психологические и организационные требования. И для того, чтобы потенциальный предприниматель мог стать «актуальным», обществу нужны, образно говоря, не «переполненные», а развитые умы, пишет Е. П. Ермолаева. При этом установлено, что молодые люди, обладающие определенным складом личности, стремятся выбрать виды труда, способствующие их самореализации и развитию в плане профессионализма и в личностном плане. У молодых специалистов субъектная активность и личностные качества проявляются в интерпретации возможностей, открывающихся для него на рынке труда, сознательном выборе своего профессионального пути и образа жизни.

В этом отношении интересны статьи Я. В. Примаченко, в которой предлагается модель перспективного руководителя, в соответствии с которой необходимо отбирать и готовить молодых специалистов, и статья А. А. Алдашевой, в которой профессиональная направленность рассматривается как отношения претендента к деятельности, представленные в нравственной позиции человека и выступающие критериями его профессиональной зрелости.

Сегодня на рынке труда представлено три поколения людей. Коммерческий интерес для компаний представляют сотрудники возрастных групп X (1963–1982 г. рождения) и Y (1983–1991 г. рож-

дения). Разные социально-экономические и политические условия взросления представителей этих поколений по-разному отразились на их ценностно-смысловых предпочтениях. Если представителей поколения X характеризует индивидуализм и прагматизм, то поколение Y стремится к самовыражению и свободе, деньги для них – способ достижения удовольствия, а не показатель успешности. И те, и другие работники есть в каждой компании, но в различном процентном соотношении.

Естественно, это требует особого подхода к подбору и обучению. Необходимо учитывать их ценностные предпочтения и смысловые ориентиры в процессе руководства, для них нужны разные программы мотивации и контроля. Для эффективного управления любой компанией необходимо учитывать принадлежность сотрудников к тому или иному поколению и создавать новые технологии мотивации подчиненных, поэтому в настоящее время создаются программы, направленные на практическое освоение инструментов мотивирования и поддержания мотивации сотрудников разных поколений.

В этой связи социально-профессиональная востребованность, пишет Е. В. Харитоновна, должна рассматриваться в неразрывном единстве социума, личности и профессии. В ее работе представлены концептуальные основания социально-профессиональной востребованности личности как целостного, интегрального и многомерного психического явления, т. е. как метасистемы.

Активизация исследований в области психологии профессионального становления и реализации субъекта труда, которая наметилась в последние годы, требует уточнения содержания, а в ряде случаев и нового определения широкого круга понятий, сложившихся на ранних этапах развития психологии труда и смежных с ней научных дисциплин. Сказанное в полной мере относится к таким понятиям, как «профессиональное самоопределение» и «профессиональная пригодность», «профессионально важные» и «профессионально значимые качества», «субъект труда» и «субъект профессионализации», «профессиональное поведение» и «профессиональная деятельность», и др.

Однако особую актуальность, по мнению авторов, приобретает необходимость определения и уточнения содержания понятия «профессиональное развитие», которое является базовым в структуре концептуального аппарата психологической теории профессионального становления и реализации личности. Надо признать, что понятие «профессиональное развитие» широко использовалось в психологической литературе ранее и используется в настоя-

щее время (В. А. Бодров, Д. Н. Завалишина, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, В. Е. Орёл, К. К. Платонов, В. Ф. Рубахин, В. Д. Шадриков и др.), и это указывает на его концептуальную ценность. Вместе с тем в отмеченных работах, в психологических словарях, в том числе и в «Большом психологическом словаре», определение данного понятия отсутствует.

Несмотря на то, что в ряде исследований предлагаются теоретические психологические подходы и практические решения для подготовки и развития личности профессионалов XXI в., *готовность молодых специалистов к адаптации на рынке труда* остается актуальной социально-психологической проблемой, а ее изучение имеет большое научное и практическое значение.

Конечно, в отечественной и зарубежной психологии достаточно подробно исследованы различные аспекты личности профессионала (В. А. Бодров, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Ф. Паркинсон, В. А. Пономаренко, В. Д. Шадриков, Э. Шпрангер и др.).

Но, как показали работы, исследователей все больше интересуют не только, какие личностные качества становятся значимыми в деятельности профессионала, но и *в каком отношении находятся мораль общества, кодексы организации и нравственность субъекта труда*.

Вместе с тем следует признать, что как в отечественной, так и зарубежной психологии нравственность, к сожалению, не выступает в качестве одной из центральных образований личности профессионала, а «нравственность профессионала» пока еще не является широко употребляемым понятием. Однако для большинства профессий моральные требования имеют особый смысл, профессионализм их представителей должен быть связан с высоким нравственным уровнем специалиста.

Поэтому наряду с традиционными исследованиями личностных детерминант субъектной активности профессионала в ряде исследований поднимаются проблемы нравственности как основы жизнеспособности и жизнестойкости человека в различных трудных, стрессогенных и экстремальных условиях деятельности. Это особенно актуально для современного российского общества, развитие которого постепенно замедляется за счет снижения значимости морали и потери духовных ориентиров в обществе. Глобальные преобразования в политической, экономической и социальной сферах жизни российского общества, сопровождающиеся социально-экономическими и политическими кризисами, ростом теневого сектора экономики, привели к явному снижению роли нравственной составляющей сущности человека, ее деформации. Нравственный

кризис современного общества не может не вызывать беспокойства. На такое неудовлетворительное состояние морали и нравственности в обществе, пишет А. В. Махнач, обращают внимание авторы и последователи разных концепций, например концепции духовной безопасности общества, концепции формирования жизнеспособной личности в сельском социуме, концепции развития поликультурного образования в РФ, концепции гибнущего общества, концепции качества жизни ВОЗ. В этих общих и частных по масштабу системах научных представлений постулируется и доказывается взаимосвязь жизнеспособности человека, государства, общества и духовного, нравственного их состояния, показывается значимость морали для их успешного существования и перспектив развития. И показано, что, снижение нравственности может приводить к разного рода отклонениям в поведении и состоянии профессионала, вследствие которых происходит снижение надежности техники, возникают ошибки и аварии в его деятельности. Одной из важных проблем психологического обеспечения деятельности на сегодняшний день является проблема формирования у молодых специалистов готовности к соблюдению моральных, нравственных и этических норм, принятых в обществе в целом и в выбранных ими конкретной организации и профессиональном сообществе.

Повышенное внимание к нравственной стороне выполняемых функций необходимо, прежде всего, во врачебной, психологической, педагогической, юридической и управленческой деятельности, социальной работе, т. е. в тех сферах, где от качества труда зависят состояние психического и физического здоровья, душевный мир и положение человека в обществе. Это означает, что личность современного профессионала следует рассматривать в единстве с его нравственными характеристиками. Выступая как сущность человека, как его качественная характеристика, нравственность профессионала является ключевым компонентом профессионализма, целью и результатом становления его личности.

Все эти вопросы нашли то или иное отражение и в разной степени получили ответы в данной коллективной монографии. В ней представлено широкое поле исследований по проблемам психологии профессионала через призму личностного подхода как метасистемы характеристик личности, определяющих активность субъекта профессиональной деятельности в различных ее видах и условиях.

Коллективный труд содержит 5 разделов. В первом разделе представлены статьи обзорно-аналитического и теоретического характера, современные подходы к исследованию личности профессионала, методологические подходы к исследованию проблем профессиональ-

ного развития личности, морали и нравственности профессионала в современном российском обществе, взаимоотношения систем в метасистеме «социум–профессиональная деятельность–личность».

Второй раздел посвящен конкретным характеристикам личности профессионала, отдельным конструктам и феноменам, которые определяют успешность его деятельности в разных профессиях и условиях ее выполнения.

В третьем разделе рассматриваются проблемы формирования личности профессионала и профессиональной подготовки, а также теоретические подходы к исследованию этих проблем и практические методы их решения.

В четвертом разделе впервые с достаточной полнотой анализируются роль личности в современной организации, ценностно-смысловое отношение личности к организации, управленческие функции, профессионально важные качества и структура инновационного потенциала личности и др.

В пятом разделе нашли отражение работы, в которых исследуются социально-психологические факторы личностной и профессиональной деформации субъекта деятельности и организации в целом.

Рассмотрение категории личности в аспекте профессиональной деятельности позволило выявить новые *перспективные направления исследований в психологии труда*. Прежде всего, это междисциплинарные исследования личности профессионала как субъекта общественного развития, как субъекта жизни–бытия–мира, продолжение исследований категории труда как деятельности созидательной, творческой, как основы сохранения ментального и психического здоровья человека.

*Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев*