

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
Кафедра психологии труда и организационной психологии

А. В. Чемякина

А. И. Калачева

ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ЛИЧНОСТИ

Учебно-методическое пособие

Ярославль
ЯрГУ
2021

УДК 316.612(075.8)
ББК Ю941я73
Ч-42

*Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2021 года*

Рецензент
кафедра психологии труда и организационной психологии ЯрГУ

Чемякина, Анна Вадимовна.

Ч-42 Психология профессионального развития личности : учебно-методическое пособие / А. В. Чемякина, А. И. Калачева ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2021. — 56 с.

Пособие содержит материалы, раскрывающие феноменологию профессионализации личности, закономерности профессионального становления субъекта деятельности. Определены понятия профессионального самоопределения, развития, кризисов профессионализации личности. Раскрыта сущность профессиональных деструкций.

Предназначено для студентов, изучающих дисциплину «Психология профессионального развития».

УДК 316.612(075.8)
ББК Ю941я73

© ЯрГУ, 2021

Введение

Психология профессионального развития личности является комплексной дисциплиной, включающей в себя большой массив знаний из различных отраслей прикладной психологии и педагогики: возрастной и педагогической психологии, психологии труда и организационной психологии, социальной психологии, психологии управления и др.

Психология профессионального развития личности располагает множеством вариативных теоретических разработок в изучении разнообразных сфер профессионального развития личности как в зарубежной, так и в отечественной психологии. Сущность профессионального развития заключается в формировании индивида как профессионала, способного не только создавать потребительные стоимости, но и оказывать активное влияние на развитие профессиональной деятельности и профессиональной общности в целом. Данный процесс начинается задолго до профессионального обучения, которое играет ключевую роль в профессиональном развитии и не прекращается с окончанием профессионального учебного заведения. Практика и многочисленные исследования свидетельствуют, что человек достигает пика своего профессионального развития на стадии самостоятельной профессиональной деятельности. Очень важно понимать, что процесс профессионализации не является однонаправленным — это подтверждают многочисленные исследования специалистов [3; 5; 6; 7; 10; 11 и др.]. Помимо периодов стагнации профессиональной деятельности известны деструктивные проявления профессионализации субъекта деятельности, к которым относят феномены профессиональной деформации и психического выгорания личности [3; 5; 7; 24; 29].

Следует подчеркнуть, что существующие концепции в русле данной проблематики основываются на разных методологических принципах. Если западные теоретики опираются в исследованиях в основном на аналитический способ познания, то в отечественной психологии все чаще используется системный метод. При всем многообразии теоретических разработок происходит односторонний анализ некоторых проблем профессионального развития личности. Кроме того, разрешены далеко не все задачи психологического анализа профессионального развития субъекта деятельности. Специфика данного феномена такова, что постоянно развивающиеся технологии видоизменяют конкретные виды труда порой

до неузнаваемости. Вследствие этого конкретные разработки, направленные на изучение освоения той или иной профессии, быстро устаревают.

Целью настоящего учебного пособия является рассмотрение общих теоретических и методологических разработок и процедур исследования проблем профессионального развития; обеспечение студентов-психологов научным и методическим материалом, способствующим повышению их компетентности в проблемах изучения профессионализации личности как ведущего вида человеческой активности; психологических механизмов обеспечения профессионального развития личности; формирование представления о возникновении в процессе профессионализации личности как позитивных, так и отрицательных феноменов, снижающих профессиональную эффективность.

1. Общая характеристика проблемы профессионального развития личности

Становление профессионала — это сфера социальной практики, где тесно переплетаются интересы общества и конкретного человека. Для общества профессионализация является прежде всего средством воспроизводства рабочей силы, без чего невозможно представить ни его существование, ни тем более его развитие. Для конкретного человека профессионализация — это форма включения в социально-экономические процессы, способ развития, самореализации, самоактуализации, источник средств к существованию. Такое рассмотрение проблемы профессионального развития личности показывает сложность и многоплановость данной категории научного познания.

В отечественной и зарубежной психологии существует большое количество исследований, посвященных проблеме профессионального развития личности. Однако при всем многообразии и разнонаправленности имеющихся концепций в рамках указанной тематики существует некая «неравномерность» изучения ряда проблем. В первую очередь это связано с методологической основой исследования, базирующейся в основном на аналитическом подходе у большинства западных теоретиков. Данный способ позволяет установить наиболее значимые качества, способствующие профессиональному развитию личности. Вместе с тем сама «идеология» такого подхода обуславливает его принципиальную ограниченность, заставляет рассматривать как необходимый, но и недостаточный в плане общего решения данной проблемы. Он отражает лишь один из аспектов многомерной детерминации профессиональной деятельности целым комплексом личных качеств, развивающихся, взаимодействующих и последовательно сменяющих друг друга. В реальности эти свойства проявляются и действуют по необходимости целостно, как единая структура. Следовательно, аналитический подход должен быть дополнен способом, позволяющим вскрыть закономерности и механизмы синтеза отдельных выявленных ранее качеств личности и изучить структурные эффекты детерминации ими профессиональной деятельности.

Сущность профессионального становления заключается в превращении индивида в профессионала, способного не только создавать потребительские услуги, но и оказывать влияние на развитие профессиональной деятельности и профессиональной общности в целом. Профессиональное

становление начинается задолго до обучения и не заканчивается с окончанием учебного заведения.

Процесс профессионализации — непрерывный комплексный процесс, в основе которого лежит комплекс развивающихся, взаимодействующих и последовательно сменяющих друг друга механизмов. Профессиональное становление связано с экономической ситуацией в стране.

Какие же основные понятия необходимо знать в рамках курса «Профессиональное развитие личности»?

Профессионализация — процесс формирования личности, начинающийся с момента знакомства с миром профессий и длящийся в течение всей профессиональной жизни работника. В целом профессионализация — это одна из составляющих социализации.

Профессиональное развитие — неотъемлемая часть профессионализации, сложный процесс циклического характера, проявляющийся как в совершенствовании знаний, умений и навыков, так и в формировании отрицательных феноменов (деструкций), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих непрофессиональную жизнь.

Профессиональная деятельность — социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений, навыков, профессионально обусловленных качеств личности.

Профессия — социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития.

Специалист — профессионально компетентный работник, обладающий необходимым комплексом ЗУН, опытом и индивидуальным стилем деятельности.

Профессионал — работник, обладающий, помимо ЗУН, опыта, индивидуального стиля деятельности, определенной компетенцией — способностью к самореализации, ответственностью, профессиональной надежностью.

Профессиональные деструкции — постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности.

Профессиональное выгорание — это истощение эмоциональных, умственных, энергетических ресурсов человека, развивающееся на фоне сильного хронического стресса.

Таким образом, профессиональное развитие личности — происходящий в онтогенезе человека процесс социализации, направленный на присвоение им различных аспектов мира труда, в частности профессиональных ролей, профессиональных знаний, умений и навыков, профессиональной мотивации. Профессиональное развитие охватывает всю жизнь человека, и порой его изучение невозможно в отрыве от других сфер, которые так или иначе влияют на формирование профессионального пути и профессиональной карьеры индивида.

2. Процесс профессионального развития и его понимание в отечественной и зарубежной психологии

2.1. Основные подходы к пониманию профессионального развития

Проблема становления профессионала рассматривается в различных психологических исследованиях, которые можно разделить на две большие группы: аналитические и комплексные. В первом случае изучаются отдельные стадии профессионализации вне целостного контекста. Во втором случае весь процесс изучается в целом, в единстве всех действующих факторов и стадий профессионального пути личности.

Рассмотрим оба направления более подробно.

Аналитический подход

Исследования в рамках данного подхода тематически делятся на три группы:

- 1) исследование допрофессиональной подготовки;
- 2) исследование психологических проблем профессиональной подготовки;
- 3) исследование проблем профессиональной деятельности.

Исследование допрофессиональной подготовки

Выделяются два направления: изучение проблем трудового обучения и воспитания и изучение проблем профориентации.

Трудовое обучение и воспитание являются одной из наиболее ранних форм вовлечения ребенка в процесс профессионализации. Оно направлено на подготовку ребенка к труду как основной форме социальной активности, на подготовку к выбору будущей профессии.

На каждом этапе развития ребенка трудовое обучение может осуществляться в различных формах, доступных для него: в форме ролевой игры, в ходе наблюдения за поведением взрослого человека, в процессе подражания и т. д. «Инструментами социализации» на ранних этапах развития являются школы, детские учреждения, семья, на более поздних — техникумы, вузы.

Одним из основных является понятие «готовность к труду» — это система качеств личности, выступающая как одно из проявлений её всестороннего развития, подготовленности к выполнению важнейших социальных функций. Готовность к труду проявляется в активно-положительном отношении к производственной деятельности, в способности активно

и быстро овладеть профессией, адаптироваться на производстве, добиваться высоких производственных показателей.

Также важнейшим является понятие «трудоспособность», предложенное Б. Г. Ананьевым. Он полагает, что «общая трудоспособность человека является продуктом его индивидуально-психологического развития в конкретных социальных условиях, а вместе с тем — одной из самых постоянных характеристик человека как субъекта труда и личности» [1, с. 188].

К этапу допрофессиональной подготовки относится также профориентация — «система государственных мероприятий, обеспечивающая научно обоснованный выбор человеком своего трудового пути — определение своего места в жизни» [26, с. 196]. Основными процедурами профориентационной работы являются профконсультирование, профпропаганда, профпросвещение, профподбор и профотбор.

Основные направления исследований в рамках проблематики профориентации связаны с изучением профессиональных интересов и профессиональной направленности, мотивов выбора профессии, содержания профессиональных планов и динамики профессионального самоопределения, разработкой процедур профконсультации, классификации профессий с точки зрения требований к личности [26, с. 11].

Е. А. Климов выделил ряд противоречий, которые приходится решать в ходе профориентационного консультирования: «некоторые расхождения между объективной потребностью общества в кадрах и таким субъективным обстоятельством, как личные профессиональные планы; противоречие между профессиональными планами оптанта, с одной стороны, и его стойкими личными качествами — с другой; противоречие между профессиональными планами оптанта и планами, вынашиваемыми в отношении его старшими или сверстниками» [15, с. 23–25].

В рамках исследований рассматривались такие понятия, как профпригодность, т. е. соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии; профессиональная направленность, которая характеризуется положительным отношением к определенной профессии и активным желанием трудиться в данной профессии; мотивы выбора — причины, побуждающие человека выбрать ту или иную профессиональную деятельность; одаренность; профессиональное самоопределение личности — профессиональное самосознание, которое связано с динамикой самооценочных суждений, и ряд других.

Исследование психологических проблем профессиональной подготовки

В группе исследований, посвященных проблемам профессиональной подготовки, выделяют несколько направлений. Традиционным направле-

нием является изучение механизмов формирования навыков: произведено детальное описание различных видов навыков (сенсорных, сенсомоторных, интеллектуальных), выявлены факторы, влияющие на эффективность упражнений, проведены исследования по изучению конкретных видов профессиональной деятельности.

Следующее направление связано с формированием профессиональных знаний. Интенсивно изучалось формирование таких образований, как ориентировочная основа действия, образно-концептуальная модель, информационная основа деятельности, оперативный образ, оперативные единицы и т. д.

В рамках данных исследований важное место отводится изучению механизмов формирования индивидуального стиля. В. С. Мерлин, Е. А. Климов, Е. П. Ильина выявили основные функции стиля, показали его влияние на эффективность деятельности и энергозатраты человека, продемонстрировали специфические изменения стиля в зависимости от основных свойств нервной системы, доказали необходимость целенаправленного формирования индивидуального стиля.

В. Д. Шадриков в концепции системогенеза профессиональной деятельности сформулировал психологические закономерности формирования подсистемы ПВК, проанализировал закономерности целеполагания, принятия решения и формирования структуры профессиональных знаний.

Таким образом, в ходе профессиональной подготовки происходит качественный скачок в развитии человека — он становится профессионалом, у него формируется готовность к профессиональной деятельности, структура профессионально важных качеств и система профессиональной деятельности.

Исследование проблем реализации профессиональной деятельности

Последняя группа исследований представителей аналитического подхода связана с изучением периода самостоятельной профессиональной деятельности человека. В данный период жизнедеятельности человека профессиональное становление личности не прекращается, а приобретает иные формы и становится не целью, а средством социального регулирования эффективности профессиональной деятельности.

К данному этапу относятся профессиональная адаптация, профессиональная аттестация, стимулирование и обогащение профессиональной деятельности, повышение профессиональной квалификации, переучивание и ряд других.

Адаптация — это процесс выработки оптимального режима целенаправленного функционирования личности, т. е. приведение её в конкретных

условиях времени и места в такое состояние, когда вся энергия, все физические и духовные силы человека направлены и расходуются на выполнение её основных задач [4, с. 64]. Чаще всего выделяют два вида адаптации: социальную и профессиональную. Под социальной адаптацией понимается вхождение человека в социальную роль, принятие социальных норм, установок того коллектива, в котором приходится учиться или работать. Профессиональная адаптация — это процесс приобщения, приспособления рабочего к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу, т. е. активное включение в профессиональную деятельность.

Профаттестация — средство контроля над процессом профессионализации специалиста на различных её этапах. К. К. Платонов выделяет несколько целей: 1) предотвратить поступление человека на работу, к которой он не способен по возрасту, состоянию здоровья, образованию; 2) отобрать для работы в данной профессии наиболее работоспособных людей; 3) своевременно отстранять от работы лиц, оказавшихся неспособными к выполняемому ими виду труда; 4) определять, к какому виду труда человек наиболее способен [26, с. 152].

Таким образом, все исследования данного направления решают общие задачи, направленные на создание условий для привлечения личности к труду, подготовки квалифицированных специалистов и обеспечение их нормального функционирования.

Комплексный подход

В отечественной психологии процесс профессионализации рассматривается как формирование или достижение индивидом профессиональной пригодности, ведущими критериями которой являются профессиональная успешность и удовлетворенность трудом.

В концепции системогенеза профессиональной деятельности В. Д. Шадрикова суть профессионализации заключается в становлении и последующей реализации психологической системы профессиональной деятельности. В ней определены понятия профессиональных способностей и психологической системы деятельности, исследованы системные механизмы формирования структуры профессиональных мотивов и знаний, профессионально важных качеств личности, разработана эффективная модель психологического анализа профессиональной деятельности [39].

В исследованиях Е. А. Климова сформулировано представление о личности профессионала, выявлены основные противоречия профессионального развития и этапы становления субъекта труда, дано понятие индивидуального стиля деятельности, определено понятие профессионального самоопределения. Е. А. Климовым разработана психологическая теория профес-

сиональной консультации и даны практические рекомендации по её реализации, осуществлена классификация видов профессиональной деятельности с учетом содержания её ведущих компонентов [15–17].

В зарубежной психологии в рамках комплексного подхода можно выделить направление «психология карьеры», или «карьерное развитие». Оно берет начало с трудов Ф. Паркинсона и Э. Шпрангера, опирается на исследования Ш. Бюлер и Э. Эриксона, посвященных развитию личности на различных этапах жизненного пути. В этих концепциях используются такие понятия, как профессиональная карьера и типы карьер, карьерное и профессиональное развитие, профессиональная зрелость и профессиональная компетентность.

В данном направлении выделяется типологический подход, суть которого заключается в том, что профессионализация рассматривается как процесс поиска и обретения человеком форм профессиональной деятельности, адекватных некоторому устойчивому типу индивидуальности человека. Известным представителем является Дж. Холланд. Он выделил шесть личностных типов: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предпринимательский, артистичный — и дал их подробное описание.

В психодинамическом подходе к проблемам профессионализации центральная роль в выборе профессии принадлежит различным видам потребностей. Авторы данного направления опираются на взгляды З. Фрейда, т. е. профессиональная деятельность для них является формой удовлетворения ранних детских инстинктивных потребностей благодаря направленности в ту или иную профессиональную область либидозной энергии, а выбор профессии понимается как процесс сублимации.

К комплексному подходу также относится концепция профессионального развития Д. Сьюпера. Он говорил, что по мере личностного роста происходит эволюция поведения человека в плане профессионального развития, способов постановки, уяснения, изменения и реализации им своих желаний. Развитие человека в профессиональном отношении продолжается в течение всей его жизни и имеет ряд стадий и фаз. Д. Сьюпер сформулировал понятие «уровень профессиональной зрелости», характеризующийся степенью самостоятельности в решении проблем профессионального развития.

Таким образом, в комплексных концепциях были сделаны попытки осмыслить процесс становления профессионала в целом с учетом всего многообразия факторов, действующих на него.

2.2. Теории и типологии профессионального самоопределения

Периодизация — деление процессов развития на основные, качественно отличающиеся друг от друга периоды в соответствии с объективными закономерностями природы и общества. В психологии выделяется несколько подходов к периодизации профессионального становления индивида. Рассмотрим наиболее распространенные из них.

Ш. Бюлер впервые эмпирически продемонстрировала, используя возможности биографического метода, как самоопределяется человек, в том числе и профессионально, на разных этапах жизненного пути. Главной движущей силой развития человека она считала его стремление к самоосуществлению или самоисполнению, т. е. стремление к всесторонней реализации самого себя.

Она считает, что чем понятнее человеку его призвание, т. е. чем отчетливее выражено самоопределение, тем вероятнее самоосуществление личности. В работах Ш. Бюлер описано 5 основных фаз жизни.

Первая фаза (до 16–20 лет) характеризуется отсутствием у человека семьи и профессиональной деятельности. По мнению автора, на этой фазе самоопределение отсутствует. По этой причине первая фаза выносится автором за пределы жизненного пути.

Во второй фазе (с 16–20 до 25–30 лет) активизируется общее и профессиональное самоопределение, которое помогает человеку в поиске друзей, выборе профессии и т. д.

В третьей фазе (с 25–30 до 45–50 лет) происходит конкретизация самоопределения, человек начинает ставить перед собой конкретные цели и отслеживать успешность их достижения. Самоопределение на этой фазе способствует тому, что человек обретает семью, находит свое профессиональное призвание.

В четвертой фазе жизни (с 45–50 до 65–70 лет) человек завершает профессиональную деятельность, из его семьи уходят взрослые дети. В конце этого периода завершается самоосуществление личности, исчезает активное самоопределение и постановка целей.

Во время пятой фазы (от 65–70 до смерти) из-за отсутствия самоопределения и профессиональной деятельности человек влачит бесцельное существование. Ш. Бюлер выводит эту фазу также за пределы жизненного пути личности.

В рамках данной концепции сделан акцент на том, что активное самоопределение личности и, в частности, профессиональное самоопределение являются базовыми психологическими инструментами самоосуществления и самореализации человека.

В трудах Т. В. Кудрявцева профессионализация рассматривается как целостный процесс профессионального становления личности и обретения ею социальной зрелости. «Профессиональное становление, — отмечает Т. В. Кудрявцев, — не кратковременный акт, охватывающий лишь период обучения и воспитания в стенах одного из типов профессиональных учреждений. Оно — длительный, динамичный, многоуровневый процесс, состоящий из четырех основных стадий. Переход к каждой следующей стадии закладывается в ходе предыдущей и сопровождается возникновением у субъекта ряда противоречий и нередко даже кризисных ситуаций» [18, с. 7].

1. Первая стадия — возникновение и формирование профессиональных намерений под влиянием общего развития и первоначальной ориентировки в различных сферах труда. Критерием выступает обоснованный выбор профессии.

2. Вторая стадия — профессиональное обучение, этап целенаправленной подготовки к избранной профессиональной деятельности. Критерием данной стадии является профессиональное самоопределение.

3. Третья стадия — процесс вхождения в профессию, т. е. активное овладение ею и нахождение своего особого места в системе производственного коллектива. Критерий этой стадии — достаточно высокие производственные показатели деятельности, определенный уровень развития профессионально значимых качеств и психологический комфорт.

4. Четвертая стадия — полная реализация личности в самостоятельном профессиональном труде [18, с. 2–26]. Уровень реализации характеризуется как степень овладения операциональной составляющей профессиональной деятельности, так и уровнем сформированности отношения к делу, а также мерой творчества, мастерства.

Важное место в данной концепции занимают кризисные ситуации, противоречия, которые появляются при переходе от одной стадии к другой. Эти кризисы связаны с несоответствием между ожидаемым успехом действия и его реальным результатом.

В зарубежной психологии наиболее распространенной является пятиступенчатая модель профессионального развития Д. Сьюпера, которая включает в себя следующие стадии: пробуждения, исследования, консолидации, сохранения и спада. Каждая стадия состоит из ряда фаз.

1. Стадия пробуждения (от рождения до 14 лет) делится на фазу фантазии (4–10 лет, доминируют детские потребности, профессиональные роли проигрываются в фантазии), фазу интересов (11–12 лет, формируются профессионально значимые предпочтения), фазу способностей (13–14 лет, по-

являются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании, происходит проба своих индивидуальных способностей). На стадии пробуждения Я-концепция ребенка развивается благодаря её идентификации со значимыми взрослыми.

2. Стадия исследования (15–24 года) — индивид пытается опробовать себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности. Она включает в себя фазу эксперимента (15–17 лет, осуществляется предварительный профессиональный выбор и его пробы в фантазии), фазу перехода (18–21 год, осуществляется попытка реализовать свою Я-концепцию) и фазу формирования (22–24 года, происходит овладение профессией).

3. Стадия консолидации (25–44 года) — стремление обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личную позицию. Она включает фазу пробы (25–30 лет, самоутверждение в рамках выбранной профессии или повторный выбор) и фазу стабилизации (31–44 года, направление всех усилий в единое русло).

4. Стадия сохранения (45–64 года) — профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении, без выходов за рамки найденного профессионального поля.

5. Стадия спада (с 65 лет) — возможен уход из профессиональной деятельности либо частичное участие в ней и наблюдение за профессиональной деятельностью других людей [28, с. 94–95].

В отечественной психологии наиболее известной является периодизация развития человека как субъекта труда Е. А. Климова. Он выделил десять стадий:

1. Стадия предыгры (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейшие правила поведения и моральные оценки, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. Стадия игры (от 3 до 6–8 лет), когда происходит овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями.

3. Стадия овладения учебной деятельностью (от 6–8 до 11–12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т. п.

4. Стадия оптации (от лат. *optatio* — желание, избрание) (от 11–12 до 14–18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути. В си-

туации «оптанта» может оказаться и взрослый человек, т. е. оптация — это указание на ситуацию выбора профессии.

5. Стадия адепта — это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ.

6. Стадия адаптанта — это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2–3 лет.

7. Стадия интернала — это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Интернал — это прежде всего опытный работник, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями.

8. Стадия мастера, когда работник заметно выделяется на общем фоне. Работник может решать и простые, и самые сложные задачи, которые не всем коллегам по плечу.

9. Стадия авторитета — работник стал «лучшим среди мастеров», мастер своего дела, хорошо известный в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, в стране).

10. Стадия наставника — высший уровень работы любого специалиста. Работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращается в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам [15–17].

Концепцию профессионализма А. К. Марковой можно назвать интегральной, поскольку она охватывает и содержание профессионального становления, и факторы, влияющие на данный процесс как положительно, так и отрицательно. Под профессионалом она понимает «специалиста, овладевшего высокими уровнями профессиональной деятельности, сознательно изменяющего и развивающего себя в ходе осуществления труда, вносящего свой индивидуальный творческий вклад в профессию, нашедшего свое индивидуальное предназначение, стимулирующего в обществе интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающего престиж своей профессии в обществе» [22, с. 48].

А. К. Маркова выделила 5 уровней профессионализма и расположила их от низшего к высшему:

1. Допротифессионализм: человек работает как новичок, дилетант, не овладев еще нормами и правилами профессии, не достигая в труде высоких результатов, человек находится в процессе овладения профессией.

2. Протифессионализм: человек последовательно овладевает качествами профессионала. Он усваивает нормы и правила профессии и выполня-

ет сначала работу по образцу, затем приобретает специальность и осуществляет квалифицированный труд.

3. Суперпрофессионализм (высший профессионализм): человек из субъекта труда и профессионала превращается в творца, новатора, суперпрофессионала, в профессионала высокой квалификации. Происходит выход человека за пределы профессии, за рамки профессиональных требований, своей индивидуальностью он обогащает содержание профессиональной деятельности.

4. Непрофессионализм (псевдопрофессионализм): человек осуществляет внешне достаточно активную трудовую деятельность, но при этом наблюдаются деформации в становлении его как профессионала, т. е. деятельность может быть неэффективной или не соответствовать нормам.

5. Постпрофессионализм: «профессионал в прошлом», т. е. человек, дошедший до пенсионного возраста. Этот уровень дает возможность обрести человеку новые грани профессионализма, состоящие в помощи и духовном обогащении других людей [22, с. 50–64]. Человек на данном этапе может выступать экспертом, наставником, консультантом.

Одной из первых и наиболее популярных психологических теорий выбора профессии была теория «черт и факторов» Ф. Парсонса, которую часто именуют традиционной концепцией. Он считал, что для того, чтобы субъект правильно выбрал профессию, необходимо ясное понимание себя, своих способностей, интересов, стремлений, возможностей; знание требований и условий для достижения успеха; правильное соотнесение первых двух факторов. Выбор профессии понимался им как одномоментный акт, сущность которого заключается в установлении жесткого соответствия между индивидуально-психологическими особенностями человека и требованиями профессии.

Данная теория исходит из ошибочного положения о врожденной профессиональности личности. Также традиционная концепция характеризуется механистическим подходом к рассмотрению профессиональной деятельности. При описании видов труда не учитывались возможности изменения его условий, динамика развития производства, науки и культуры, перспективы появления новых профессий. Игнорировался тот факт, что профессия не является простой суммой заданий, каждое из которых связано с определенной чертой личности. Это привело к отрицанию влияния тренировки качеств, их взаимной компенсации, индивидуального стиля деятельности на её параметры.

Д. Сьюпер в своей концепции рассматривает профессиональное становление человека как длительный жизненный процесс, представляющий

собой один из аспектов общего развития личности. Профессиональная биография человека формируется под воздействием различных факторов, важными являются субъективные факторы. Процесс профессионального становления индивидуально своеобразен и определяется неповторимостью тех условий, в которых он протекает.

Важное значение в концепции Д. Сьюпера отводится процессу самопонимания личностью себя как профессионала. Этот процесс складывается из формирования адекватной картины профессионального мира, представления о самом себе и соотнесения этих двух образов. Происходит данное соотнесение путем переосмысления самого себя в терминах работы [23, с. 20].

В отечественной психологии выбор профессии исследуется с позиций деятельностного подхода. Этот подход, разработанный в трудах С. Л. Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова и других исследователей, предполагает анализ всех психических явлений в деятельности субъекта.

Наиболее перспективным является рассмотрение выбора профессии с позиций теории психологического системогенеза деятельности В. Д. Шадрикова. Выбор профессии рассматривается как сложный комплекс типов и видов принятия решения, среди которых главными являются процессы принятия решения на мотивационно-личностном уровне. Характеристика выбора профессии как процесса принятия решения на мотивационно-личностном уровне определяется следующими параметрами: высокой ответственностью, чрезвычайно большой исходной неопределенностью, недостаточно точной предсказуемостью всех основных последствий решений, отсутствием критериев и способов принятия решения. Мотивационные и личностные составляющие выбора профессии, определяемые В. Д. Шадриковым как основные детерминанты выбора профессии, требуют специального изучения особенностей их влияния на процесс профессионального становления. Данные факторы показывают степень осознанности выбора, степень адекватности выбираемой профессии способностям, интересам, возможностям. Выбор будущей профессии — ответственный шаг, поэтому необходимо учитывать влияние как мотивационных, так и личностных факторов.

Ю. П. Поваренков описывает профессиональное самоопределение с двух сторон — процессуальной и результативной. Процессуально профессиональное самоопределение рассматривается им как самопознание и самооценка субъектом труда своих профессиональных возможностей («что я могу?») и своих профессиональных интересов, притязаний, предпочтений («что я хочу?»), а также как познание и оценка условий и про-

фессиональных требований, существующих на рынке труда в целом или в рамках конкретной профессиональной деятельности («что требуется?»). С результативной стороны профессиональное самоопределение, по мнению автора, — это система знаний, образов, представлений о себе и о профессиональной деятельности, которые и позволяют ответить на сформулированные вопросы, выявить личностный смысл профессиональной деятельности и профессионализации в целом [27, с. 214].

Таким образом, каждый из авторов сделал попытку найти теоретическое обоснование процесса профессионального самоопределения. Выбор профессии представляет собой не единичное событие во времени, а сложный процесс, длящийся много лет и зависящий от влияния факторов той социальной среды, в которой он протекает.

Сегодня существует большое количество профессиональных типологий — классификаций людей на основе психологических особенностей и характеристик, связанных с профессиональными предпочтениями. Единицей анализа служит субъект как типичный представитель группы людей.

За рубежом наиболее известна типология профессионального самоопределения Дж. Голланда, основанная на сопоставлении типов личности и типов профессиональной среды. По его мнению, все существующие профессии можно объединить в основные группы моделей профессиональной среды. Существует склонность личности не только к тем или иным группам, типам специальностей, но и к определенным должностям, к роли и положению в профессиональной иерархии. Процесс профессионального развития ограничивается, во-первых, определением самим индивидом личностного типа, к которому он относится; во-вторых, отысканием профессиональной сферы, соответствующей данному типу; в-третьих, выбором одного из четырех квалификационных уровней этой профессиональной среды, что определяется развитием интеллекта и самооценки. Он выделяет следующие профессиональные типы личности:

1) «реалистический», который характеризуется как мужской, несociальный, эмоционально-стабильный, предполагает работу с техникой и оборудованием;

2) «интеллектуальный»: человек данного типа профессий ориентирован на труд, не социален, рационален, предпочитает научные профессии;

3) «социальный»: человек обладает социальными умениями и нуждается в социальных контактах, общительный, гуманный, имеет психологическую настроенность на человека;

4) «конвенциональный», предпочитающий четко структурированную деятельность, обладающий такими чертами характера, как ригидность, консерватизм, зависимость;

5) «предпринимательский», характеризующийся тем, что человек данного типа профессий предпочитает руководящие роли, в которых он может проявить свою энергию, энтузиазм, доминантность и предприимчивость;

6) «артистический» тип: личности свойственна гибкость, оригинальность, независимость решений, предпочитает занятия творческого характера [31, с. 60].

В России наиболее известна типология профессий, предложенная Е. А. Климовым, где в качестве критерия выступает отношение человека (субъекта труда) к предмету труда. По его мнению, можно выделить следующие типы профессий:

- «человек — живая природа»: представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. У них хорошо развито воображение, наглядно-образное мышление, хорошая зрительная память и высокая наблюдательность;

- «человек — техника и неживая природа»: работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда, обладают хорошей координацией движений, развитым техническим и творческим воображением, умением переключать и концентрировать внимание, наблюдательностью;

- «человек — человек»: предметом интереса являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Личность стремится к общению, легко вступает в контакт с незнакомыми людьми, умеет слушать, учитывать мнение другого;

- «человек — знаковая система»: естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы — все это является предметом труда данного типа профессий. Человек усидчив, терпелив, обладает хорошей оперативной и механической памятью, точностью восприятия и логичностью мышления;

- «человек — художественный образ»: предметом труда выступает художественный образ и способы его построения. У представителей данного типа профессий наблюдаются художественные способности, развитое зрительное восприятие, наблюдательность, наглядно-образное мышление и творческое воображение.

Е. А. Климов говорил, что нельзя строго распределить по пяти типам большое множество сложных, разноплановых профессий. Необходимо

исходить из того, что профессия может характеризоваться одновременно признаками разных типов, но в разной мере, поэтому, группируя профессии, надо учитывать факт нечеткости их границ и ориентироваться на главные, основные группы признаков [17, с. 160–161].

Чем же руководствуется человек, осуществляя свой профессиональный выбор? Какие факторы лежат в основе этого выбора?

Е. А. Климов выделяет три основные составляющие выбора профессии:

1) учет желания работать по данной профессии («хочу»);

2) учет своих способностей и возможности освоить данную профессию («могу»);

3) учет потребностей общества, потребностей рынка («надо») [31, с. 25; 30, с. 40].

Это и есть три важнейшие основы — «три кита» — профориентации.

Данный алгоритм профессионального самоопределения личности на основе нашего «хочу», «могу» и «надо» работает в редких случаях. В большинстве же случаев доминирующую роль играет какой-то один определенный фактор. Личность выбирает профессию, не учитывая остального влияния, действия всевозможных факторов, в результате чего выбор не соответствует действительности. Здесь важную роль приобретает профессиональная ориентация личности — специальный комплекс, система мероприятий, направленных на подготовку личности к профессиональному самоопределению, выбору единственного и правильного пути реализации своих знаний, умений и навыков, раскрытию личностного потенциала.

2.3. Детерминанты профессионального самоопределения

Профессиональные планы личности формируются под воздействием множества детерминант, которые принято подразделять на объективные и субъективные. К объективным детерминантам относятся внешние по отношению к личности факторы: семья, ближайшее окружение, экономические факторы и ряд других. К субъективным детерминантам относятся интересы, склонности личности, ценностные ориентации, способности, уровень притязаний и другие.

Объективные детерминанты, определяющие профессиональное самоопределение личности

Эта группа детерминант является наиболее исследованной в психологии (работы А. К. Марковой, Э. Ф. Зеера и ряд других). Объективные детерминанты можно разделить на две большие группы: макрособытия и микрособытия, которые активируют и запускают процесс профессионального самоопределения.

К макрособытиям следует отнести содержание и изменение экономической политики на уровне государства и региона, изменение политики в области профессионального образования, заинтересованность государства в развитии определенных профессий или регионов страны.

К микрособытиям, оказывающим наиболее сильное влияние на процесс профессионализации, следует отнести *влияние семьи*. Установлено, что социальное положение родителей влияет на формирование профессиональных планов детей. Дети родителей, имеющих высшее образование, связывают свои планы с поступлением в высшие учебные заведения, в то время как дети родителей из среды рабочих имеют гораздо меньшую тенденцию к получению высшего образования. Социальный статус родителей оказывает влияние и на содержание профессиональных планов. В семьях работников интеллектуального труда получение высшего образования является обязательным требованием и выступает в качестве своеобразной цели [23, с. 27].

Существенное влияние на выбор профессии оказывают и взаимоотношения в семье. Установившийся тип взаимоотношений между родителями и детьми, распределение функций в семье, наличие определенной иерархии, существующая система мер воздействия родителей оказывают влияние на формирование личностных характеристик ребенка, его поведения, в том числе и профессионального. В исследованиях А. Роу отмечается, что ребенок при наличии в семье атмосферы сотрудничества и взаимной поддержки, четкого распределения функций, преобладания методов поощрения и убеждения выбирает профессию, связанную с работой с людьми. Преобладание во взаимоотношениях между родителями и детьми эмоциональной составляющей способствует профориентации детей в сферу искусства. Существование в семье атмосферы отчуждения, преобладание методов наказания приводит к тому, что в своей последующей жизни ребенок будет избегать прямых контактов с людьми и выберет работу, связанную с техникой и оборудованием.

Кроме семьи, одним из основных социальных институтов, влияющих на профессиональное самоопределение личности, является *школа*. В ней формируются интересы учащихся, представление о различных видах труда, профессиональные навыки и умения. Она дает необходимые знания о природе и обществе. В отличие от семьи, где процесс приобщения ребенка к профессиональному миру часто ведется спонтанно, школа осуществляет целенаправленную работу по обучению детей на основе имеющихся учебных планов и программ.

Следующей детерминантой является *группа сверстников*. Круг друзей представляет собой устойчивое образование регулярно встречающихся лиц. Влияние этого фактора несколько меньше, чем влияние семьи и школы. Воздействие сверстников облегчается тем, что, как правило, круг друзей формируется из индивидуальных интересов, склонностей и предпочтений. Это влияние проявляется в передаче культурных ценностей тех социальных групп, к которым принадлежат друзья, участия в совместных видах деятельности. Нередко встречаются ситуации выбора профессии по примеру товарищей, поэтому анализ ближайшего окружения личности крайне необходим [23, с. 29].

А. И. Зеличенко и А. Г. Шмелев выделили систему внутренних и внешних мотивационных детерминант труда, позволяющих определить основные мотивы выбора тех или иных профессий. К внешним детерминантам относятся:

1) давление: рекомендация, советы, указания со стороны других людей, требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи и т. д.), индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности и т. д.);

2) притяжение — отталкивание: примеры, подаваемые непосредственным окружением человека, другими людьми; обыденные эталоны социального преуспевания (мода, престиж, предрассудки);

3) инерция: стереотипы имеющихся ролей (семейные, членство в неформальных группах; привычные занятия) [31, с. 25–27].

На выбор профессии также влияет и ряд других объективных детерминант, таких как потребности рынка труда, условия, трудности и требования выбираемой деятельности, значимость продукта труда для общества.

Следует отметить, что объективные детерминанты лишь тогда стимулируют процесс профессионального самоопределения, когда они имеют для человека функциональную или личностную значимость, способствуют достижению его целей или удовлетворению доминирующих потребностей. При этом объективные события могут быть как нормативными, закономерными, так и ненормативными, неожиданными, незапланированными. К первой группе можно отнести окончание школы, поступление в вуз, первичную профессиональную адаптацию и т. д., а ко второй — закрытие предприятия, конфликт с руководителем или коллегами и т. д.

Субъективные детерминанты профессионального самоопределения

В отличие от объективных, субъективные детерминанты личности исследованы в психологии значительно меньше, хотя в литературе отмечается, что они тесно связаны с перестройкой структуры и содержания

мотивационной сферы личности, которая происходит в процессе профессионализации.

Одной из наиболее мощных детерминант, определяющих выбор профессии, являются *интересы личности*.

Интерес — это эмоционально окрашенное избирательное стремление к определенным предметам и видам деятельности. Он предполагает активизацию познавательной активности человека, желание более глубоко, подробно и всесторонне ознакомиться с избранным видом деятельности. Интерес проявляется не только во внимании к тем или иным фактам, но и в особой избирательной направленности психических процессов, возникновении чувства удовлетворенности от занятий избранным видом труда или учения. С понятием «интерес» тесно связано понятие «склонности».

Склонность — это сложное психологическое образование, имеющее следующие внешние проявления:

- длительное и устойчивое стремление личности к тому или иному виду деятельности;
- успешность выполнения этой деятельности;
- проявление устойчивого интереса к определенной области знаний;
- стремление к постоянному накоплению знаний [23, с. 30].

Отличие склонностей от интересов заключается в их практической направленности. Интерес представляет собой направленность на познание каких-либо явлений, склонность — направленность на деятельность. Именно склонности реализуют интересы в конкретной деятельности.

При переходе от одной возрастной группы к другой происходят изменения и в структуре интересов. Эти изменения носят качественный и количественный характер. Количественные изменения заключаются в первоначальном расширении диапазона интересов, а затем в его сокращении, но на новой качественной основе. Качественные изменения заключаются в трансформации содержания интересов, что проявляется в повышении интереса к социально-психологическим аспектам поведения людей, сущности моральных норм и качеств.

Особенностью формирования структуры интересов является соотношение их с профессиональными намерениями. На практике профессиональные намерения не всегда прямо и непосредственно выходят из познавательных интересов. В таком случае наблюдается отсутствие связи между ними и обоснованным самоопределением, возникает дестабилизация как профессионального плана, так и интересов.

В профессиональном самоопределении важное место принадлежит *способностям индивида*. Под способностями понимаются индивидуально-

психологические особенности человека, обуславливающие успешность его деятельности и не сводимые к знаниям, умениям и навыкам [36, с. 536].

Способности человека — это психологическая основа успешности освоения им любой деятельности. Они проявляются в скорости, прочности и точности приобретаемых знаний и выработке умений и навыков. Способности могут существовать до деятельности и выступать в качестве возможностей [32, с. 174].

Различают общие и специальные способности. Общие способности — относительно стабильные свойства личности, которые проявляются в успешности освоения знаний, в овладении различными видами деятельности, их реализации. Специальные способности — свойства личности, которые позволяют достигать значительных результатов в том или ином виде деятельности.

Таким образом, основной задачей является выявление общих способностей и прогнозирование их развития, определение их места в структуре профессиональных способностей. Необходимо рассмотрение совокупного влияния интересов и способностей на профессиональное самоопределение. Установлено, что развитие интереса к определенному виду труда протекает успешно, если оно подкреплено соответствующими способностями [32, с. 174–176].

Мотивы личности являются основной побудительной силой выбора профессии и стремления к высоким достижениям в ней. В различных психологических исследованиях было показано влияние мотивационно-потребностной сферы личности на различные аспекты её самоопределения. Е. М. Борисова выделяет следующие ведущие группы мотивов: мотивы, связанные с содержанием труда, достижением мастерства в профессии; мотивы, связанные с потребностями общения, оценки престижа; мотивы, связанные с материальными потребностями.

Мотивы профессионального самоопределения можно поделить на внутренние и внешние. В качестве мотивов первой группы выступают желания: разобраться в своих профессиональных предпочтениях, более точно оценить свои возможности, более адекватно соотнести профессиональные возможности и притязания с требованиями выбираемой профессии, уточнить или изменить стратегию профессионального роста и т. д. К внешним мотивам относятся снижение удовлетворенности трудом или нарушение профессионально идентичности [27, с. 216].

В реальной ситуации выбора зачастую решающей детерминантой формирования профессиональных планов является *самооценка своих способностей*.

Самооценка — это отношение человека к себе, своим возможностям, желаниям, особенностям личности и поведения [23, с. 39]. Она всегда носит оттенок субъективности и отражает особенности приобретенного личного опыта, степень его осознанности и обобщения. Самооценка связана с психологическими характеристиками личности: темпераментом, способностями, чертами характера. В зависимости от различных свойств личности самооценка может быть более или менее устойчивой, а также разной степени адекватности, т. е. завышенной или заниженной. Установлено, что чем выше уровень развития способностей, тем адекватней самооценка личности, и наоборот.

Самооценка школьников на этапе выбора профессии представляет собой сложное системное образование, в структуре которого выделяют уверенность как проявление общей самооценки личности, самооценку результатов учебной деятельности, самооценку различных интересов. В процессе профессионального самоопределения самооценка играет важную роль в формировании представления о профессии и о себе. Степень адекватности самооценки зависит от объекта оценки, степени знакомства с ним. Исследователи расходятся во мнении о степени адекватности самооценки у старших школьников. Ряд авторов считает, что старшие школьники способны реалистично оценить свои возможности. Другие авторы придерживаются противоположной точки зрения и отмечают отсутствие самооценки, её завышенный или заниженный уровень.

На формирование самооценки большую роль оказывает социальное окружение, в которое включен человек, его успехи в деятельности. В процессе профессионального самоопределения происходит формирование различных образов-эталонов самого себя и профессиональных требований, которые складываются под влиянием оценок и идеалов родителей, друзей, сверстников и самой личности [19].

По мере профессионализации главную роль начинает играть образ «самого Я», который является синтезом оценок окружающих и оценок результатов собственной деятельности. Этот образ обособляется от других оценочных эталонов, становится все более устойчивым и автономным.

А. И. Зеличенко и А. Г. Шмелев выделили следующие внутренние мотивационные детерминанты:

- 1) собственные мотивационные факторы профессии: предмет труда, процесс труда, результаты труда;
- 2) условия труда: физические, территориально-географические, организационные условия, социальные условия;

3) возможности для реализации внепрофессиональных целей: общественной работы, желаемого общественного положения, создания материального благополучия, отдыха и развлечений, сохранения и укрепления здоровья, общения.

Выделение данных факторов позволяет личности лучше понять, чем именно определяется её конкретный профессиональный выбор [31, с. 25–27].

Е. А. Климов выделяет и более конкретные детерминанты выбора профессии, которые предполагают учет:

1) своих интересов и склонностей. В таком случае активность будет направлена на ту деятельность, к которой человек более склонен, нежели к другим. Деятельность будет изучена подробно, глубоко и всесторонне;

2) способностей: способности, таланты старшеклассника необходимо рассматривать как в учебной, так и во внеучебной деятельности, применительно ко всем общественно ценным видам активности;

3) престижности выбираемой профессии: востребованность, возможность карьерного роста, оплачиваемость выбираемой профессии играют важную роль при профессиональном самоопределении. Личность стремится самоактуализировать себя, раскрыть все свои возможности, т. е. стать тем, кем она может стать;

4) информированности о ней: личностные представления должны соответствовать действительности, не должны быть искаженными, неполными, односторонними. Личность должна быть хорошо ознакомлена с предметом труда, условиями и задачами выбираемой трудовой деятельности;

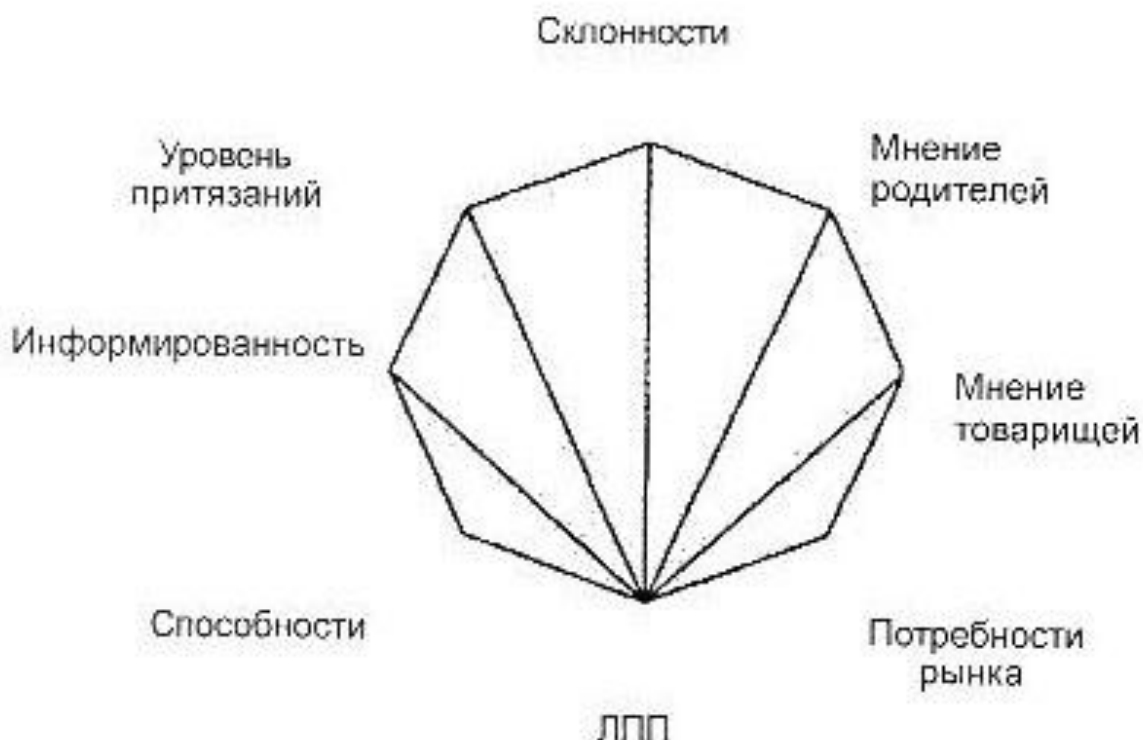
5) позиции родителей: родители могут предоставлять ребенку полную свободу выбора, требуя от него самостоятельности, ответственности, инициативы. Но есть случаи, когда родители не согласны с выбором ребенка, когда они предлагают пересмотреть планы и остановиться на другой профессии;

6) позиции одноклассников, друзей, сверстников: дружеские отношения старшеклассников очень крепки, влияние их на выбор профессии не исключено. Именно эти позиции могут стать решающими при профессиональном самоопределении личности;

7) потребностей производства (рынка): деятельность должна иметь значимость для общества, поэтому при профессиональном самоопределении необходимо учитывать потребности рынка в данной профессии;

8) наличие определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей — с учетом ЛПП. ЛПП считается удачной, если строится с учетом всех перечисленных факторов [31, с. 25].

Эти факторы выбора профессии представлены в виде восьмиугольника, и при оценке ситуации профессионального выбора линиями обозначаются связи ЛПП с теми или иными факторами.



ЛПП — личная профессиональная перспектива

Рис. 1. «Восьмиугольник основных факторов выбора» по Е. А. Климову

Мы видим, что личность сталкивается с серьезной проблемой профессионального становления. В этот момент на нее оказывает влияние множество различных детерминант, как объективных, так и субъективных. К решению данного вопроса человек должен подходить осознанно, учитывать не только интересы общества, семьи и своего окружения, но и свои способности, желания, возможности, т. е. учитывать совокупное влияние всех мотивов выбора профессии.

3. Профессиональные деструкции в системе профессионального развития личности

3.1. Профессиональные деформации

Многочисленные исследования, касающиеся проблем профессионального развития личности, показывают, что процесс профессионализации не является однонаправленным. Известны прогрессивные и регрессивные стадии, периоды стагнации профессиональной деятельности и наивысшего профессионального мастерства. К деструктивным проявлениям профессионализации субъекта деятельности относят феномены профессиональной деформации и психического выгорания личности.

Впервые термин «professional deformation» был использован в статье Х. Ландерока «Профессионализм: Исследования профессиональной деформации», вышедшей в 1915 г. в «Американском журнале социологии», где автором указывается, что продолжительное выполнение определенной профессиональной деятельности создает в отдельном человеке деформацию процессов мышления и деформацию нормальной оценки важности его работы в общей работе той группы, к которой принадлежит данный человек [10, с. 137]. В отечественной науке понятие «профессиональная деформация» впервые в 1921 г. применил П. А. Сорокин для обозначения негативного влияния профессиональной деятельности на переживания и поведение человека [3]. Проблема профессиональной деформации личности не осталась незамеченной и отечественными психотехниками. Известный представитель психотехнического направления С. Г. Геллерштейн в 1926 г. писал о деформации «не только тела, но и психики работника» под влиянием его активного приспособления к специфическим требованиям профессии. Автор указывал, что в отношении к профессиональной работе деформацию следует понимать шире: всякое изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер, есть профессиональная деформация, если это изменение вызвано профессиональной работой. [34, с. 45]. Данный подход к пониманию профессиональной деформации (деструкции) встречается и в современных исследованиях.

К настоящему времени выделены три группы концепций профессионального развития личности, где степень выраженности проблемы профессиональных деструкций представлена по-разному [9, с. 23]. К первой группе относятся концепции, в которых проблема профессиональных деструкций прямо не ставится, но вытекает из логики основных теоретических положений. Во вторую группу входят концепции, в которых про-

блема деструкций ставится непосредственно и исследуется как часть профессионального развития. В третьей группе выделяются концепции, в которых профессиональные деструкции являются самостоятельным предметом исследования [27, с. 288].

К первой группе концепций относят работы Ш. Бюллер, Д. Сьюпера, А. Роу, Дж. Холланда, Т. В. Кудрявцева и др.

Ш. Бюлер считала, что главной движущей силой развития является врожденное стремление человека к самоосуществлению и самоисполнению, т. е. стремление к всесторонней самореализации. Автор подчеркивала, что именно профессионализация является одной из ведущих форм самореализации личности. Ш. Бюлер изучала профессиональные деструкции, но логика её исследований показывает, что причины возникновения деформаций кроются в отсутствии жизненных целей и планов, низком уровне профессионального и личностного самоопределения, противоречиях между основными тенденциями личностного и профессионального развития [27, с. 289].

Основоположником целостного подхода к процессу профессионального развития личности считается Д. Сьюпер. Исследователем была предложена ступенчатая модель профессионального развития, которая опирается на ранние исследования этапов жизненного пути Ш. Бюлер. В работах Д. Сьюпера было сформулировано понятие «уровень профессиональной зрелости» применительно к различным стадиям развития профессионала. В целом профессиональная зрелость характеризуется степенью самостоятельности в решении проблем профессионального развития, причем этот уровень должен изменяться по мере перехода от одних стадий развития к другим. Обобщение данной концепции показывает, что причины профессиональных деструкций Д. Сьюпер видит в принятии человеком профессионально незрелых решений о выборе соответствующей траектории профессионального развития. В свою очередь незрелость решений определяется недостаточной сформированностью Я-концепции, её неадекватностью соответствующим стадиям и фазам профессионального развития. Можно предположить, что на появление деструкций могут влиять и кризисные состояния, которые возникают при переходе с одной стадий профессионального развития на другую. Этому же может способствовать принятие человеком ролей, не адекватных соответствующей стадии развития [34, с. 39].

Исследования Д. Сьюпера нашли свое отражение в психодинамических концепциях профессионального развития личности. В концепции профессионального развития А. Роу основные идеи психодинамического

направления реализуется следующим образом. Автор выделяет шесть типов взаимодействия родителей с ребенком, которые, по её мнению, порождают и соответствующие типы интересов человека, в том числе и профессиональных: защищающий, требовательный, враждебный, попустительский, небрежный, любящий. По мнению А. Роу, профессиональные интересы, выбор карьеры индивидом отражает желание удовлетворить потребности, которые не были удовлетворены родителями в детстве. С этой точки зрения четко просматривается специфическая форма профессиональных деструкций, порождаемых различными видами компенсаций. Например, деструкции могут возникать в том случае, если подросток выбирает профессию, которая нравится не ему, а родителям, безработный соглашается на любую работу для того, чтобы содержать семью или сохранить свою работоспособность, и т. д.

Следующий вид — типологические концепции профессионального развития, которые также тесно пересекаются с теорией Д. Сьюпера. Суть данного направления заключается в том, что профессионализация рассматривается как процесс поиска и обретения человеком форм профессиональной деятельности, которые адекватны некоторому устойчивому типу индивидуальности человека. В рамках данного подхода одной из наиболее известных является концепция, предложенная Дж. Холландом. Автор представил комплексное описание ориентации типов личности, соответствующей профессиональному развитию субъекта деятельности: 1) реалистическая ориентация (ориентация на настоящее); 2) интеллектуальная ориентация (умственный труд); 3) социальная ориентация (контакт с социальной средой); 4) конвенциональная ориентация (четко структурированная деятельность); 5) предпринимательская ориентация (руководящие роли); 6) ориентация на искусство (артистический тип).

С позиций типологического подхода ведущим фактором, порождающим деструкции, является несоответствие или степень несоответствия типа личности профессионала и выбранной им сферы профессиональной карьеры. При этом можно предположить, что чем выше данное несоответствие, тем больше вероятность появления профессиональных деструкций, тем сильнее их разрушающее влияние на деятельность [27, с. 294].

Среди подходов отечественных психологов, рассматривающих проблему профессиональных деструкций косвенно, выделяется концепция профессионального развития Т. В. Кудрявцева [12, с. 22]. В рамках данной концепции профессионализация рассматривается как целостный процесс профессионального становления личности и обретения ею социальной зрелости. Т. В. Кудрявцев отмечал, что профессиональное становление — это

длительный, динамичный, многоуровневый процесс, состоящий из четырех основных стадий. Переход к каждой последующей стадии закладывается в ходе предыдущей и сопровождается возникновением у субъекта ряда противоречий, нередко даже кризисных ситуаций. [27, с. 295].

Важное место в рассматриваемой концепции профессионализации отводится периодам наступления кризисных ситуаций, обострению противоречий, которые, по мнению автора, фиксируются при переходе от одной стадии к другой. Т. В. Кудрявцев отмечает, что кризис обуславливается рассогласованием между ожидаемым успехом того или иного действия и его действительным результатом. Возникающий кризис характеризуется ломкой самого себя, собственной концепции профессионального становления, построением новых концепций и апробированием их в реальном поведении.

В рассмотренной парадигме ведущей причиной появления профессиональных деструкций выступает несформированность профессионального самоопределения как ведущего фактора профессионального развития. Сказанное относится и к стадии выбора профессии, и к процессу адаптации к ней, и переживанию профессиональных кризисов. Автором подчеркивается особая роль профессиональных кризисов в развитии личности профессионала, которые могут являться дополнительным источником деструкций. В данном случае деструктивные тенденции профессионального развития появляются как результат невозможности преодоления кризиса или как результат неадекватного его разрешения. В качестве причин появления деструкций, с позиций основных положений концепции Т. В. Кудрявцева, можно рассматривать нереализованные противоречия (или их неадекватную реализацию) между развитием операционально-технической и мотивационно-потребностной сфер профессионала [27, с. 297].

Как было указано, ко второй группе концепций относят исследования, в которых проблема деструкций ставится непосредственно и исследуется как часть профессионального развития личности. Таким образом проблему исследовали Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, Ю. П. Поварёнков, Р. М. Грановская, Л. Н. Корнеева, С. П. Безносков, Е. И. Рогов.

Одной из наиболее разработанных в отечественной психологии является концепции профессионального становления личности Э. Ф. Зеера. В рамках данной концепции осмысляются проблемы детерминации и периодизации профессионального развития, проблемы профессиональных кризисов и деструктивных изменений в ходе профессионализации, проблема психологического сопровождения профессионала. Э. Ф. Зеер считает, что профессиональное становление личности, как всякий развивающийся про-

цесс, сопровождается деструктивными изменениями (кризисы, стагнация и деформации личности), которые обуславливают прерывность, неравномерность и гетерохронность профессионального развития. Многолетнее выполнение любой профессиональной деятельности, по мнению Э. Ф. Зеера, неизбежно приводит к образованию деформаций личности, которые снижают продуктивность деятельности за счет деструктивных изменений субъекта труда. Автор предложил назвать негативные изменения личности, которые возникают в процессе профессионализации и под её влиянием, деструкциями. Э. Ф. Зеер дает определение этому явлению и отмечает, что профессиональные деструкции — это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса [13, с. 230]. Э. Ф. Зеер предложил развернутую психологическую концепцию профессиональных деструкций, в рамках которой раскрывается их содержание, динамика возникновения, детерминирующие факторы. В основе данной концепции лежат следующие основные положения.

1. Профессиональное развитие — это не только приобретения, но и определенные потери, следовательно становление профессионала сопровождается как совершенствованием личности, так и разрушениями, деструкциями.

2. Профессиональные деструкции в самом общем случае — это нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности.

3. Переживание профессиональных деструкций сопровождается психической напряженностью, психическим дискомфортом, а в отдельных случаях конфликтами и кризисными явлениями.

4. Деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияют на её продуктивность, порождают профессионально нежелательные качества, которые называются профессиональными деформациями.

5. Любая профессиональная деятельность уже на стадии её освоения, а в дальнейшем при выполнении деформирует личность. Профессионализация способствует развитию профессиональных акцентуаций, т. е. чрезмерно выраженных качеств и их сочетаний, отрицательно сказывающихся на деятельности и поведении специалистов.

6. Многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться её совершенствованием и непрерывным

профессиональным развитием. Неизбежны периоды временной стабилизации, которые можно назвать профессиональной стагнацией.

7. Сензитивными периодами образования профессиональных деформаций являются кризисы профессионального становления личности, особенно непродуктивные формы их преодоления. [13, с. 233–234].

Э. Ф. Зеер выделил основные, на его взгляд, психологические детерминанты деформации личности. К числу таковых он относит:

1) акцентуацию на определенных мотивах выбора профессии (социальная значимость, материальные блага, стремление к власти);

2) сверхожидания на стадии вхождения в профессиональную жизнь, которые часто вступают в противоречие с реальностью;

3) стереотипизацию профессиональных функций, действий, операций, которая может вносить искажения в отражение профессиональной ситуации, создает психологические барьеры разного типа, затрудняет приспособление к новым условиям;

4) разные формы психологической защиты, среди которых наибольшее влияние на образование профессиональных деструкций оказывают отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение;

5) снижение профессиональной активности, которое создает благоприятные условия для стагнации профессионального развития;

6) снижение уровня профессионального интеллекта, которое неизбежно происходит на определенных стадиях профессионального пути личности;

7) высокую эмоциональную напряженность профессионального труда, которая по мере профессионализации может снижать фрустрационную толерантность личности;

8) достижение человеком предела уровня профессионального развития, который вступает в противоречие с профессиональными требованиями [13, с. 236–238].

Опираясь на исследования С. П. Безносова, Р. М. Грановской, Л. Н. Корнеевой, А. К. Марковой, Э. Ф. Зеер указывает, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей социномических профессий, которые постоянно взаимодействуют с людьми (врачи, педагоги, милиционеры, руководители разного уровня и т. д.).

Таким образом, Э. Ф. Зеер предлагает развернутую концепцию профессиональных деструкций и деформаций, в которой раскрывается их содержание и специфика проявления. Автор стремится развести понятия деструкций и деформаций и соотносит их результат и процесс, т. е. деструкции, по его мнению, представляют собой определенные фиксированные изменения личности и деятельности профессионала, а деформа-

ции (или деформация) есть некоторые формы активности субъекта труда, через которые и происходят соответствующие изменения. Существенной характеристикой взглядов Э. Ф. Зеера на природу деструкций и деформаций является то, что он рассматривает их как естественный результат процесса профессионального развития [27, с. 304].

Несколько иной взгляд на возникновение профессиональных деструкций представлен в рамках психологической концепции профессионализма А. К. Марковой. Автор подходит к проблеме деструкций с позиций нарушений профессионального развития. Она отмечает, что в целом профессиональная деятельность оказывает положительное воздействие на человека, но в неблагоприятных условиях труда (высокая напряженность, плохой психологический климат, резкие изменения режима труда и перегрузки, плохие санитарно-гигиенические условия и т. д.) могут возникать деформации, профессиональные болезни, различные нарушения профессионального развития [27, с. 305]. В ходе анализа этой проблемы, А. К. Маркова опирается на общие тенденции дизонтогенеза, выделенные В. В. Лебединским:

- отставание развития (недоразвитие, задержанное развитие), например вследствие болезней, неблагоприятных условий воспитания;
- диспропорциональность (асинхрония) развития: искаженное и дисгармоничное развитие, например состоящее в отставании одних систем при ускоренном развитии других;
- выпадение отдельных функций: поврежденное или дефицитарное развитие, например при нарушении отдельных анализаторов — зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата и т. д.

Так же, как и другие авторы, А. К. Маркова отмечает, что неблагоприятное протекание профессионального развития проявляется в снижении производительности труда, работоспособности, трудоспособности человека, в негативных изменениях психических качеств, в утрате адекватных ценностных ориентаций. Нарушения развития, по мнению автора, могут затрагивать профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение [22, с. 100].

Нарушения в профессиональной деятельности проявляются в том, что выпадают отдельные звенья в структуре профессиональной деятельности, например в силу усталости или психического перенапряжения человек утрачивает возможность реализовать свои навыки, умения и знания, у него нарушаются (выпадают) функции самоконтроля, прогнозирования или целеполагания. Нарушения на уровне личности заключаются в том, что в силу ряда обстоятельств у человека угасают отдельные профессионально важные

качества, например у учителей снижается эмпатия и на этом фоне появляется эмоциональное равнодушие, безразличие к ученику, личность перестает соответствовать профессиональным нормам специалиста. Негативные изменения на уровне общения могут проявляться в сужении круга общения, в утрате навыков взаимодействия и согласования действий с окружающими, в росте несовместимости и конфликтности, в стереотипизации социальной перцепции и в ряде других особенностей.

А. К. Маркова выделяет следующие тенденции в профессиональном дизонтогенезе:

1) отставание, замедление профессионального развития при сравнении с возрастными и социальными нормами, например запоздавшая активизация профессионального самоопределения личности;

2) несформированность профессиональной деятельности, отсутствие необходимых нравственных профессиональных представлений, средств и способов труда;

3) обеднение, уплощенность профессиональной деятельности (личности, общения), а также узость мотивов труда, мотивационная недостаточность, низкая удовлетворенность трудом;

4) остановка, разрыв в профессиональной деятельности из-за невозможности использования профессионалом своего потенциала в силу переутомления, психического перенапряжения, монотонии;

5) дезинтеграция профессионального развития, полный или частичный распад профессионального сознания и, как следствие, — нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;

6) низкая профессиональная мобильность, неумение приспособляться к новым условиям труда и дезадаптация;

7) рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает;

8) ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;

9) искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствующих негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;

10) появление деформации личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);

11) прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности. [22, с. 150–151].

Таким образом, А. К. Маркова рассматривает профессиональные деформации, прежде всего, как результат влияния неблагоприятных усло-

вий деятельности, а также как следствие биологического старения человека. Поэтому главное для нее основание для выделения профессиональных деструкций — нарушение профессионального развития человека.

В рамках системогенетической концепции профессионального становления личности, разработанной Ю. П. Поварёнковым, так же, как и в работах исследователей, чьи концепции проанализированы выше, рассматриваются фундаментальные проблемы профессионального развития человека на различных этапах его жизненного пути. В поле внимания адептов системогенетической концепции находятся проблемы детерминации и диахронических критериев профессионального развития, проблема неравномерности, гетерохронности и периодизации данного процесса, проблемы профессиональных кризисов и сопровождения профессионала. Важное место в системогенетической концепции профессионального становления отводится проблеме возникновения и проявления профессиональных деструкций [27, с. 308].

В рамках данной концепции определено, что возникновение деструкций является естественным процессом профессионального развития, его обратной стороной. В основе возникновения деструкций лежат те изменения субъекта труда, которые происходят с ним в процессе разрешения противоречия между профессиональной деятельностью, её требованиями и условиями — с одной стороны и актуальными возможностями и притязаниями человека — с другой. Исследователь показывает, что одним из источников возникновения деструкций является неадекватное преодоление нормативных и ненормативных профессиональных кризисов. На материале исследования студентов вуза Ю. П. Поварёнковым выявлены дезадаптивные формы деструкций, которые возникают в ходе неуспешной учебной адаптации первокурсников, возникающие как неприятие учебно-профессиональной и будущей профессиональной деятельности. Автор установил, что ведущим условием преодоления профессиональных деструкций является формирование субъекта учебной и профессиональной деятельности, субъекта профессионального пути. По мнению Ю. П. Поварёнкова, существуют качества личности, которые способствуют или, наоборот, затрудняют возникновения профессиональных деструкций. В рамках системогенетической концепции автор установил, что профессиональные деструкции снижают не только эффективность профессиональной деятельности, но и продуктивность жизнедеятельности вне рамок трудового процесса. Таким образом, в рамках концепции Ю. П. Поварёнкова сделана попытка выделить 3 типа деструкций:

1) деструкции, которые нарушают исключительно профессиональную деятельность человека;

2) деструкции, которые мешают человеку решать только жизненные задачи вне рамок деятельности;

3) деструкции, которые затрудняют то и другое [27, с. 309].

К третьей группе научных разработок, изучающих вопрос профессиональных деструкций, относятся концепции, в которых указанная проблема является самостоятельным предметом исследования.

Одним из первых в отечественной психологии стал исследовать профессиональные деструкции С. П. Безносков. Автор показал, что источники профессиональной деформации кроются в недрах профессиональной адаптации личности к условиям и требованиям труда. Сущность деформации он видит во взаимодействии, несовпадении и противоречии между субъектом деятельности и личностью в рамках единой структуры индивидуальности. По мнению исследователя, в профессиях типа «человек — человек» специфическими факторами деформации субъекта труда являются процессы уподобления, идентификации, эмпатии, заражения, внушения, подражания, срачивания и несформированность механизмов управления или регуляции данными процессами [5, с. 69]. Автор считает, что особенно деформирующее влияние данных процессов отмечается в тех видах деятельности, где объектом воздействия является, по выражению С. П. Безносова, «ненормальный человек» (заключенный, психически или соматически больной человек, человек с отклонениями в развитии и т. д.) [5, с. 72]. В работах С. П. Безносова показано, что любая технология деятельности, любые способы её выполнения стремятся к консервации, стереотипизации, постоянному воспроизводству, а это ведет к серьезным деформациям личности. В исследованиях С. П. Безносова разделение труда и специфика труда рассматривается как общий и частный факторы профессиональной деформации. Выявлены признаки и причины профессиональной деформации, дана их классификация [34, с. 51].

На примере некоторых массовых профессий автором зафиксированы типичные формы проявления профессиональных деформаций, а именно: нарушение механизмов социальной перцепции, возникновения социального фильтра восприятия окружающих людей, нарушение социальных норм взаимодействия и ряд других. Автор отмечает, что одни деформации проявляются, реализуются только в пространстве профессиональной работы, а другие — в обыденной жизни, в быту. Исследователь подчеркивает, что разделенные профессиональные и научные миры заставляют

человека специализироваться в отдельных, порой очень узких, областях теории и практики, развивать одни способности за счет других [5, с. 108].

Глубокий анализ содержания профессиональных деформаций в рамках системного подхода представлен в работах В. Е. Орла [24, с. 330]. В качестве основания классификации профессиональных деформаций автор определяет место их проявления в структуре личности. Он выделяет деформации, проявляющиеся в мотивационной, познавательной сфере личности, на уровне её характерологических качеств. По мнению исследователя, профессиональная деформация мотивационной сферы может проявляться в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной сферой, гиперболизацией её значимости. Например, это проявляется у специалистов в качестве феномена трудоголизма или у преподавателей в форме явного завышения значимости своего предмета.

В познавательной сфере профессиональная деформация проявляется в стереотипизации познавательных действий, в упрощенном подходе к решению проблем, неадекватном восприятии инноваций, людей, с которыми приходится взаимодействовать (учеников, больных, обвиняемых и т. д.), включая коллег. При этом наблюдается сужение объема воспринимаемой и запоминаемой информации до уровня, который специалист привык считать важным. В общении наблюдается эффект когнитивного диссонанса. Профессиональная деформация на уровне личностных характеристик проявляется в том, что определенные черты характера или темперамента акцентируются и это может приводить к полной или частичной перестройке структуры личности профессионала. Например, у следователей, в силу содержания профессионального труда, может вырабатываться чрезмерная подозрительность, повышенная критичность, излишняя бдительность [27, с. 313].

Для понимания развития деструктивных феноменов в процессе профессионального развития представляет интерес подход к данной проблеме Д. Н. Завалишиной [11, с. 207–219]. Автор исследует проблему с точки зрения способа, которым субъект труда разрешает противоречие между профессией и индивидуальностью. В частности, утверждается, что если специалист остается в рамках данного противоречия, то для него характерны три специфические формы существования в профессии: адаптивно-репродуктивный, адаптивно-деформирующий и дезадаптивно-деформирующий. Два последних способа, как это следует из названия, непосредственно связаны с возникновением профессиональных деструкций. Адаптивно-деформирующий тип существования в наибольшей степени характерен для профессионалов, обладающих компетентностью в узко-

специализированной области (форма гиперспециализации) и способных обеспечивать высокую эффективность труда. В данном случае профессиональная деятельность отгораживает субъекта от нормальных отношений с миром и препятствует использованию этих отношений в труде, что способствует развитию процессов застоя и стагнации [27, с. 315].

Существенной характеристикой дезадаптивно-деформирующего варианта существования в профессии является мобилизация субъектом всего арсенала психологических защит, которые обуславливают искаженное отражение профессиональных проблем или полное их игнорирование. Как было указано, вся совокупность изменений, которые происходят с человеком в процессе профессионализации, связана с появлением в структуре его деятельности и личности определенных профессиональных новообразований. Данные новообразования могут иметь как конструктивное, так и деструктивное (с большим количеством взаимопереходов) значение для профессиональной деятельности человека, его профессионального развития и повседневной жизнедеятельности в целом.

В качестве ведущих средств преодоления профессиональных деструкций рассматриваются оптимизация деятельности, формирование надситуативных форм регуляции деятельности и профессионализации в целом. Для профилактики и коррекции психических деструкций используются специальные системы тренингов, а соматических деструкций — специальные медицинские мероприятия [27, с. 317].

Итак, нами были рассмотрены основные научные направления, рассматривающие феномен профессиональной деформации личности: а) опосредованно (косвенно); б) как часть профессионального развития субъекта труда; в) как самостоятельный предмет исследования. Очевидно, что категория профессиональной деформации встроена в систему профессионализации личности и на разных этапах профессионального пути субъекта деятельности проявляется в большей или меньшей степени.

Анализируя негативные последствия воздействия профессии на субъекта труда, психологическая наука направляет внимание на целый спектр профессиональных деформаций, различающихся степенью изученности и проработанности. Дело в том, что наряду с «классическими» профессиональными деформациями, которые выделены и проанализированы специалистами достаточно давно: поведение типа А, синдром выгорания — существуют такие профессиональные деструкции, которые относительно недавно стали объектом изучения в психологической науке — прокрастинация, трудоголизм. Рассмотрим обозначенные феномены.

Поведение типа А. Одна из форм деструктивного поведения, развивающегося как следствие накопления эффектов переживания негативных функциональных состояний (стресса, утомления, монотонии, пресыщения). Этот поведенческий паттерн характеризуется излишней склонностью к конкуренции, высоким чувством ответственности, соревновательностью, постоянным стремлением к достижению поставленных целей, стремительностью и торопливостью. Как правило, поведение типа А поощряется спецификой самой деятельности [3]. Традиционно считалось, что типичными профессионалами, демонстрирующими подобные деформации, являются руководители среднего и высшего звена, чья деятельность не нормирована, сопряжена с высокими нагрузками и ответственностью за результат. Однако эти условия характеризуют и современные профессии инновационной сферы. Повышение текучести кадров, инициированное самой организацией, побуждает работников активно бороться за свою должность, убеждая руководство в своих преимуществах и возможностях. Данный феномен можно наблюдать и у спортсменов по мере роста спортивного мастерства, т. к. в данной профессиональной группе становятся все более выраженными такие качества, как целеустремленность и конкурентность [3]. Именно эти качества могут не только привести к продуктивной деятельности, но и стать риск-фактором развития профессиональных деформаций. Парадоксально, но поведение типа А становится социально одобряемым стереотипом, связанным с переживанием постоянной эмоциональной напряженности при невозможности задействования саморегуляционных механизмов [3].

Синдром выгорания. Проблема психического выгорания стала предметом научного анализа в середине 60-х гг. XX в. благодаря многочисленным исследованиям зарубежных психологов (Н. Fredenberger, С. Maslach, W. Schaufeli, M. Burish, A. Pines, R. Golembiewsky, M. Leiter, Т. Marek и др.) [24, с. 3]. Синдром выгорания является самой тяжелой формой профессиональной деструкции и относится к числу феноменов личностной деформации. Выгорание опасно тем, что оно представляет собой не эпизод, а конечный результат «сгорания дотла» [35, с. 8]. Один из ведущих специалистов Ярославской психологической школы В. Е. Орел, изучавший проблему психического выгорания в русле системного подхода, указывал, что, в отличие от профессиональной деформации, психическое выгорание можно отнести в большей степени к случаям полного профессионального регресса, поскольку оно затрагивает личность в целом, разрушая её и оказывая негативное влияние на эффективность трудовой деятельности. [24, с. 261]. Акцентируя внимание

на специфичности выгорания, В. Е. Орел рассматривает данную категорию не как некоторый самостоятельный феномен, а как специфическую форму деструкций, которая обладает характерными признаками. Следовательно, вслед за специалистами Ярославской психологической школы мы будем рассматривать синдром выгорания как специфическую форму профессиональных деструкций, имеющую свои особенности, обладающую характерными признаками в силу крайне выраженного деструктивного влияния, которое выгорание оказывает на субъекта профессиональной деятельности. В связи с этим проблеме психического выгорания личности будет посвящен отдельный параграф данного пособия.

Прокрастинация. В психологии под термином «прокрастинация» подразумевают «сознательное откладывание выполнения намеченных действий, несмотря на то что это повлечет за собой определенные проблемы» [14, с. 373]. Буквальным переводом слова «прокрастинация» является выражение «на завтра» (от лат. *crastinus* — «завтра», *pro* — «на»). В настоящее время активно разрабатываются подходы к анализу данного типа профессиональной деформации: ведется множество работ по адаптации и апробации различных зарубежных опросников, появляются исследования, посвященные концептуализации феномена прокрастинации в российских условиях. Актуальность изучения этого феномена подтверждается тем, что прокрастинация плотно вошла во все сферы жизнедеятельности современного человека, это делает необходимым дополнение теоретических построений, а также разработку психологических рекомендаций на основе использования полученных психологических знаний [3].

Трудоголизм. Данный феномен является еще одной профессиональной деформацией, которая к настоящему времени изучена в психологической науке в недостаточной степени. Трудоголизм, так же как и поведение типа А, может считаться следствием поощряемых обществом моделей поведения. Любая организация приветствует желание сотрудника работать как можно интенсивнее, проводя на рабочем месте большое количество времени, несопоставимое с продолжительностью рабочего дня. Наиболее общее определение трудоголизма дала К. Скотт с коллегами, определив трудоголика как человека, который 1) тратит значительное количество времени на деятельность, связанную с работой, что приводит к негативным последствиям для семьи и других видов деятельности; 2) продолжает концентрироваться на работе, даже если не находится на рабочем месте, 3) работает больше, чем от него требуется для достижения организационных целей [40]. По мнению зарубежных исследователей, трудоголизм является формой ад-

дикции, в связи с чем включает в себя три компонента: аффективный, когнитивный и поведенческий [21, с. 28–42].

1. Аффективный компонент. Трудоголики получают удовольствие от процесса работы. Отсутствие работы вызывает у них отрицательные эмоции, основными из которых являются чувство вины и тревога.

2. Когнитивный компонент. Он отражает когнитивные процессы, которые побуждают трудоголиков работать чрезмерно. Основным когнитивным элементом, характеризующим трудоголизм, является навязчивость работы, которую они не могут подавлять и контролировать, даже зная, что в чрезмерной работе нет необходимости.

3. Поведенческий компонент. К поведенческому компоненту трудоголизма можно отнести чрезмерную вовлеченность в работу, которая проявляется в большом количестве времени, посвященном работе, и в чрезмерном проникновении работы в личную жизнь.

Существующие исследования позволяют охарактеризовать трудоголизм как негативный феномен. При возможных временных выгодах трудоголизма работников для организации в долгосрочной перспективе он приведет к негативным следствиям как для сотрудника-трудоголика, так и для организации в целом. Поэтому организации выгоднее иметь увлеченных работников, а не зависимых от работы людей. Для этого недостаточно просто поощрять или стимулировать сверхурочную работу, необходимо вовлекать работников в процесс достижения целей, увлекать их деятельностью [21, с. 28–42].

3.2. Феномен психического выгорания личности

Впервые феномен психического выгорания появился не как исследовательский конструкт, а как социальная проблема. Первое описание данного феномена было выполнено Х. Дж. Фреденбергером. Работая психиатром в одном из центров здоровья, он наблюдал большое количество работников, испытывающих постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации и работоспособности. Данный процесс протекал около года и сопровождался рядом симптомов в сфере физического здоровья и в интеллектуальной сфере. Для обозначения подобного состояния умственного истощения им был использован термин «выгорание», ранее употребляемый в разговорной речи для обозначения эффекта хронической зависимости от наркотиков [24, с. 4]. Одновременно с наблюдениями Х. Дж. Фреденбергера социальный психолог К. Маслак, занимаясь исследованием когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным возбуждением, установила, что исследуемые феномены

оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников. Случайно она обнаружила, что юристы называют этот феномен «burnout» («выгорание»). Использование данного термина в дальнейшем показало, что он однозначно понимается испытуемыми [24, с. 4].

К настоящему времени наиболее популярной точкой зрения на сущность психического выгорания и его структуру является понимание выгорания, предложенное К. Маслак и С. Джексоном. Согласно данному определению под психическим выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие, выделенные К. Маслак: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное профессиональной деятельностью. Деперсонализация (цинизм) определяется циничным отношением к труду и объектам труда. Редукция профессиональных достижений отражает возникающее у профессионала чувство собственной профессиональной некомпетентности и низкой успешности своей профессиональной деятельности [24, с. 7].

Данный концептуальный подход нашёл свое отражение в созданном опроснике «Maslach Burnout Inventory» — MBI (Maslach, Jackson, 1981). Позже на основе MBI был разработан опросник «Maslach Burnout Inventory-General Survey» (MBI-GS) (Schaufeli et, 1996). Данный опросник позволял оценивать психическое выгорание в профессиях, связанных и не связанных с межличностным общением. В его утверждениях не указываются ссылки на конкретную профессию.

А. Пайнс и И. Аронсон предложили более широкое определение психического выгорания. Они представляют его как состояние физического, психического и эмоционального истощения, вызванное длительным включением в ситуацию, которая предъявляет высокие требования к эмоциональной сфере. Структура психического выгорания, по их мнению, выражается в проявлении одной составляющей, а именно психического истощения. Исходя из данной позиции был создан опросник «Burnout Measure» — BM (1988). Первоначальная версия данного опросника вышла под названием «Tedium Measure» — «Измерение Скуки». Опросник BM был создан как одномерный, хотя три вида истощения различаются [9, с. 28].

Названные специалисты являются представителями результативного подхода. Кроме него, существует процессуальный, в рамках которого выгорание рассматривается как процесс, включающий в себя ряд стадий.

Одним из представителей данного подхода является С. Cherniss [9, с. 28]. Он определяет психическое выгорание как процесс негативного изменения профессионального поведения в ответ на стрессовый характер рабочей среды. С. Cherniss выделяет три основные стадии развития выгорания. Первая стадия характеризуется дисбалансом между ресурсами и требованиями среды, что порождает стрессовое состояние. На второй стадии работника возникают краткосрочное эмоциональное напряжение, утомление и истощение. Третья стадия проявляется в изменениях мотивационной сферы профессионала и его поведения, где ведущий симптом — негуманное (бездушное) обращение с клиентами. Ведущей детерминантой возникновения выгорания, с точки зрения автора, является адекватность выбранного субъектом способа преодоления стресса. Использование неадекватных приемов преодоления стрессовой ситуации ведет к формированию психического выгорания.

В свою очередь, М. Burish выделял шесть фаз развития психического выгорания: предупреждающая фаза; снижение уровня собственного участия; эмоциональные реакции; фаза деструктивного поведения; психосоматические реакции; фаза разочарования. М. Burish указывал, что выгорание возникает в случае несоответствия между собственным вкладом и полученным или ожидаемым вознаграждением. Происходит обезличивание отношений между участниками этого процесса, которое подавляет проявление гуманных форм поведения между людьми и создает угрозу для личностного развития представителей социальных профессий [24, с. 9].

Динамическая модель В. Perlman, Е. А. Hartman также относится к процессуальному подходу. Она описывает развитие выгорания в проявлении трёх основных классов реакций на организационные стрессы:

- физиологические реакции (физиологическое истощение);
- аффективно-когнитивные реакции (эмоциональное и мотивационное истощение, деперсонализация);
- поведенческие реакции (дезадаптация, снижение мотивации и продуктивности) [24, с. 9].

А. Shirom выделяет эмоциональное истощение как главный фактор развития выгорания. Дополнительные компоненты — это следствие либо введения (купирования стресса), ведущего к деперсонализации, либо собственно когнитивно-эмоционального выгорания, выражающегося в редуцировании персональных достижений и ограждении себя от ситуаций с повышенной ответственностью. Последствия выгорания могут также проявляться в психосоматических реакциях [24, с. 10].

В отечественной литературе процессуальная концепция выгорания представлена в работе В. В. Бойко, описывающего его с точки зрения основных стадий стресса согласно концепции Г. Селье. Изучаемый феномен В. В. Бойко обозначает как эмоциональное выгорание и дает следующее определение. Эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. По мнению В. В. Бойко, эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще профессионального, поведения. С одной стороны, оно позволяет человеку дозировать и экономно использовать энергетические ресурсы, с другой — выгорание отрицательно сказывается на выполнении работы и отношениях с партнерами. Бойко рассматривает эмоциональное выгорание как профессиональную деформацию личности, которая возникает под воздействием ряда факторов — внешних и внутренних. Данная концептуальная конструкция носит чисто умозрительный характер в силу отсутствия психометрической проверки созданной на основе данного подхода методики и других эмпирических данных, подтверждающих её ценность [24, с. 11].

Исследования голландских социальных психологов Е. Buunk и W. Schaufeli направлены на изучение причин психического выгорания с позиций социального сравнения. Основной тезис их подхода заключается в том, что выгорание развивается под влиянием социального контекста. Они выдвинули предположение, что восприятие симптомов выгорания у коллег способствует развитию его у работников. В то же время авторы подчеркивают, что чувствительность к психическому выгоранию у всех людей различна, она зависит от личностных особенностей [9, с. 32].

С. Cherniss (1993) рассматривает выгорание с точки зрения оценки собственной эффективности и социальной компетентности. Он выдвинул предположение, что на психическое выгорание влияет низкая оценка собственной эффективности. В понятие профессиональной самооэффективности С. Cherniss включает три компонента: профессиональное мастерство, поддержание хороших взаимоотношений с коллегами, способность оказывать определенное влияние внутри организации. Он также подчеркивает важность организационного компонента, выражающегося в социальных и политических умениях. Данное положение квалифицирует его подход как организационный [9, с. 32].

А. Pines (1981, 1988, 1993) является представителем экзистенциальной парадигмы. Она связывает возникновение психического выгорания

с неудачным поиском смысла жизни в профессиональной деятельности. Люди, полностью погруженные в свою работу, видящие в ней смысл своего существования, в большей степени подвержены психическому выгоранию. Оценка таким работником своей деятельности как незначимой оказывается сильным фактором, провоцирующим выгорание.

Таким образом, экзистенциальный подход предполагает интерпретацию выгорания как конечный результат постепенного разочарования. Данный феномен, с точки зрения авторов, распространен среди высоко мотивированных на работу людей, которые длительное время работают в эмоционально напряженных условиях.

R. T. Golembiewski и др. рассматривают психическое выгорание как вирулентный процесс. Авторы акцентируют внимание на влиянии данного феномена на здоровье человека, ухудшение которого неизбежно приводит к снижению эффективности деятельности. Отмечается, что выгорание является практически общепрофессиональным феноменом. Также R. T. Golembiewski пытался классифицировать людей по степени влияния на них выгорания. В результате он выводит 8 фаз. Что касается структуры психического выгорания, то в целом он согласен с трехкомпонентной структурой К. Маслак, однако отмечает, что в процессуальном плане выгорание начинается с деперсонализации, затем — редукция профессиональных достижений и эмоциональное истощение [24, с. 11]. Данная концепция является довольно популярной, т. к. подчеркивает отрицательные последствия выгорания, прежде всего для организаций.

В отечественной психологии первые упоминания об описываемом феномене можно найти в работах Б. Г. Ананьева (1968 г.), который употреблял термин «эмоциональное сгорание» (термин, аналогичный понятию «выгорание») для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек — человек» и связанного с межличностными отношениями [24, с. 6]. Данный феномен, однако, был только зафиксирован, но не подтвержден дальнейшими эмпирическими разработками.

Начиная с 90-х гг. XX в. интерес к исследованию феномена снова возрос благодаря работам, посвященным исследованию стресса, в том числе и профессионального [6, 20]. Несмотря на то что термин «выгорание» не употреблялся, его сущность была определена довольно четко. Данный синдром, называемый «болезнью общения», возникал вследствие душевного переутомления как своего рода плата за сочувствие и сопровождался такими проявлениями, как приглушение эмоций, исчезновение остроты чувств, возникновение конфликтов с партнерами по общению, безразли-

чие, потеря жизненных идеалов. Аналогичные феномены, напоминающие выгорание, были зафиксированы в ряде профессиональных областей: феномен «отравления людьми» в медицинской сфере, «излетанность» у летчиков и некоторые другие [29]. В частности, «излетанность» понималась как потеря направленности пилота на выполнение своей профессиональной деятельности, сопровождающаяся снижением мотивации к летному делу, потерей ответственности за исход полета, физическим и эмоциональным истощением.

В ряде экспериментальных исследований была предпринята попытка выйти на проблему выгорания через установление связи между свойствами нервной системы и степенью эмоциональной стабильности в профессиях педагогической сферы [2].

Начиная с 2000-х гг. теоретическая разработка проблемы достигла определенного прогресса, выразившегося в едином соглашении исследователей относительно операциональной структуры выгорания, появлении валидных методик его диагностики [7]. Вместе с тем нет однозначной точки зрения на само определение выгорания, основные симптомы и механизмы его возникновения; имеются противоречивые взгляды относительно динамики возникновения выгорания; недостаточно проработаны вопросы связи выгорания с различными подструктурами личности.

Среди отечественных концепций проблемы выгорания наиболее значимая принадлежит одному из ведущих представителей Ярославской психологической школы В. Е. Орлу. В качестве уникального методологического подхода к исследованию синдрома психического выгорания личности В. Е. Орел предложил собственную концепцию, разработанную в русле системного подхода. С его точки зрения, теоретической базой для замены традиционно сложившегося уровня исследования выгорания (аналитического) другим, более адекватным, позволяющим рассматривать данный феномен в единстве его структурных, функциональных и динамических аспектов, может стать методология системного подхода, широко используемого при изучении психических явлений. Важно подчеркнуть, что именно В. Е. Орел настаивал на операциональном понятии «психическое выгорание» [25, с. 31], убедительно обосновывая свои доводы тем, что такая формулировка описывает содержание феномена более широко, включая, наряду с эмоциональной, также мотивационную и оценочную составляющие.

Структурный аспект анализа психического выгорания предполагает переход от изучения отдельных подструктур выгорания, представленных как совокупность симптомов, к их иерархической организации. Функциональный аспект позволяет представить специфику влияния выгорания

на структуру личности, выявить основные закономерности этого взаимодействия, определить основные функции выгорания в процессе профессионального становления личности. Рассматривая выгорание с позиций наличия у него основных атрибутов системы, можно отметить два основных момента. Во-первых, психическое выгорание не имеет собственного вектора «мотив — цель» и, формируясь в недрах других систем, может быть их компонентом и его функционирование должно подчиняться целям этих систем. Во-вторых, главной особенностью выгорания является то, что весь процесс формирования и функционирования выгорания полностью противоречит целям тех систем, в которые оно включено и с которыми взаимодействует [9, с. 35].

На базе системной методологии психическое выгорание, как и любое другое психическое явление, рассматривается в четырех аспектах: онтологическом, структурном, функциональном и генетическом. Генетический аспект анализа психического выгорания предполагает отслеживание его формирования в ходе профессионального развития личности. Полученные эмпирические данные демонстрируют проявление всех основных закономерностей системогенеза, среди которых ведущее значение принадлежит гетерохронности и неравномерности развития. Гетерохронность развития подструктур выгорания проявляется в том, что основные его компоненты возникают на разных временных отрезках профессионального развития. Проявляется неравномерность развития выгорания в определенных степенях выраженности его компонентов в разных профессиональных группах [9, с. 36].

Обобщая работы В. Е. Орла, можно выделить следующие основные характеристики феномена психического выгорания.

1. Психическое выгорание связано с эмоциональным истощением личности, под которым понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

2. Для состояния психического выгорания характерны особые формы деперсонализации личности, которые проявляются в циничном отношении к труду и объектам своего труда.

3. Психическое выгорание сопровождается редукцией и недооценкой специалистом своих профессиональных достижений, что связано с возникновением у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, акцентуацией внимания на неудачах.

4. Феномен выгорания является сугубо профессиональным, т. е. фиксируется и проявляется в специфических условиях профессиональной деятельности и профессионального развития.

5. Психическое выгорание оказывает отрицательное воздействие на личность и её поведение, снижая в конечном счете эффективность профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом.

6. Данный феномен является необратимым, т. е. его нельзя полностью уничтожить в ходе специальных форм воздействия, можно только затормозить его развитие [27, с. 313–314].

Итак, кратко нами был рассмотрен специфичный феномен профессиональных деструкций — синдром психического выгорания личности. Синдром выгорания представляет собой целостное, динамическое, интегральное психическое образование в единстве и взаимодействии эмоциональных, когнитивных, мотивационных и поведенческих элементов, образующих базовые компоненты выгорания, количественный и качественный состав которых определяется спецификой профессиональной деятельности. Наиболее традиционной является трехкомпонентная структура выгорания, включающая психоэмоциональное истощение, цинизм и редукцию профессиональных достижений. Синдром выгорания представляет собой дезадаптивный феномен, действие которого проявляется на всех уровнях функционирования личности: индивидуально-психологическом, социально-психологическом и организационном. Данный феномен оказывает негативное влияние на показатели профессиональной эффективности, удовлетворенности трудом, имеет отрицательные последствия и в сферах «непрофессиональной» жизни, где наблюдается дифференцированное влияние его составляющих на разные показатели качества жизни. [34, с. 81]. Выгорание оказывает отрицательное воздействие на все подструктуры личности, что показывает данный феномен как состояние, представляющее полный регресс профессионального развития личности. Поскольку синдром выгорания является общепрофессиональным феноменом и, будучи системным образованием, по большей части необратим, возникает насущная необходимость в разработке комплекса превентивных мер по стабилизации психического состояния профессионалов, тем более что проблема выгорания не только подрывает работоспособность сотрудников, но и негативно влияет на эффективность работы организации в целом. Большое количество проблем, связанных со структурой выгорания, его динамикой, проявлениями в различных сферах профессиональной деятельности и жизнедеятельности человека создает перспективы для его дальнейшего изучения и координации усилий представителей различных наук — психологии, медицины, социологии и др.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте сравнительную характеристику трех понятий: «профессионализация», «профессиональное становление», «профессиональное развитие». Определите, какое из понятий шире, какое уже, в чем есть сходства, в чем существенные различия. Аргументируйте свой ответ.

2. Напишите ключевые особенности профориентационной работы.

3. Напишите сравнительную характеристику любых двух типологий, теорий или концепций. Например, Дж. Голланда и Е. А. Климова, А. К. Марковой и Э. Ф. Зеера. Общее, различия, достоинства и недостатки подходов.

4. Составьте анкету «Факторы выбора профессии», состоящую минимум из десяти вопросов. Вопросы могут быть открытыми и закрытыми. Перед составлением анкеты определите, для какой группы респондентов подойдет данная анкета: школьники, студенты первого или выпускного курса, работающие люди.

5. Перечислите и охарактеризуйте деструктивные проявления профессионализации личности.

6. Укажите, на какие группы разделяют концепции профессионального развития личности, где степени выраженности проблемы профессиональных деструкций представлены по-разному. Кого из ведущих исследователей профессионализации личности к какой группе относят?

7. Охарактеризуйте феномены: поведение типа А, прокрастинация, трудоголизм.

8. Опишите синдром психического выгорания. Укажите, какое место данный феномен занимает в системе профессиональных деструкций личности.

Литература

1. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. — М. : Наука, 1977. — 381 с.
2. Аминов, Н. А. Психодиагностика педагогических способностей / Н. А. Аминов, Н. А. Морозова, А. Л. Смятских. — М. : Моск. психол.-социал. ин-т, 1994. — 221 с.
3. Барабанщикова, В. В. Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности / В. В. Барабанщикова. — М. : Когито-Центр, 2017. — URL : http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=25021740
4. Безносков, С. П. Профессиональная деформация и воспитание личности / С. П. Безносков // Психологическое обеспечение социального развития личности. — Л. : ЛГУ, 1989. — 271 с.
5. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. — СПб. : Речь, 2004. — 272 с.
6. Бодров, В. А. Информационный стресс : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. — М. : ПЕР СЭ, 2000. — 352 с.
7. Водопьянова, Н. Е. Стратегии и модели преодолевающего поведения / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб. : Речь, 2001. — 112 с.
8. Геллерштейн, С. Г. Психотехника / С. Г. Геллерштейн. — М. : Новая Москва, 1926. — 239 с.
9. Димова, В. Н. Личностные детерминанты и организационные факторы развития психического выгорания личности в профессиях «субъектного» типа : дис. ... канд. психол. наук / В. Н. Димова. — Ярославль, 2010. — 164 с.
10. Дружилов, С. А. Профессиональные деформации и деструкции : феноменология и подходы к изучению / С. А. Дружилов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. Психологические науки. — 2013. — № 11. — С. 137–140.
11. Завалишина, Д. Н. Практическое мышление (специфика и проблемы развития) / Д. Н. Завалишина. — М., 2005. — 375 с.
12. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей. — М. : Изд-во Московского психолого-социального института, 2008. — 256 с.
13. Зеер, Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. — М. : Мир, 2005. — 330 с.

14. Зинченко, В. П. Большой психологический словарь / В. П. Зинченко, Б. Г. Мещеряков. — М. : АСТ, 2008. — 632 с.
15. Климов, Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания / Е. А. Климов. — М. : Знание, 1986. — 78 с.
16. Климов, Е. А. Психология профессионала : Избранные психологические труды / Е. А. Климов. — М. : Институт практической психологии, 1996. — 400 с.
17. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. — М. : Академия, 2004. — 304 с.
18. Кудрявцев, Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания / Т. В. Кудрявцев. — М. : Педагогика, 1986. — 240 с.
19. Кулакова, А. И. Психологические детерминанты профессионального самоопределения личности : дис. ... канд. психол. наук / А. И. Кулакова. — Ярославль, 2018. — 217 с.
20. Леонова, А. Б. Психологическая теория деятельности : вчера, сегодня, завтра / А. Б. Леонова ; под ред. А.А. Леонтьева. — М. : Смысл, 2006 — 336 с.
21. Ловаков, А. В. Трудоголизм : понятие, методики измерения, предикторы и последствия / А. В. Ловаков // Организационная психология. — 2012. — Т. 2, № 4. — С. 28–42.
22. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Знание, 1996. — 308 с.
23. Орел, В. Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками / В. Е. Орел. — Ярославль : ЯрГУ, 1990. — 84 с.
24. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. — М. : Институт психологии РАН, 2005. — 330 с.
25. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания : Мифы и реальность / В. Е. Орел. — Харьков : Гуманитарный центр, 2014. — 296 с.
26. Платонов, К. К. Психология / К. К. Платонов, Г. Г. Голубев. — М. : Высшая школа, 1973. — 256 с.
27. Поварёнков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю. П. Поварёнков. — Ярославль : Канцлер, 2008. — 401 с.
28. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. — М. : Изд-во УРАО, 2002. — 160 с.
29. Пономаренко, В. А. Психология жизни и труда летчика / В. А. Пономаренко. — М. : Воениздат, 1992. — 224 с.

30. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. — М. : Академия, 2001. — 480 с.
31. Пряжников, Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения / Н. С. Пряжников. — М. : МГППИ, 1999. — 97 с.
32. Психология труда / под ред. проф. А. В. Карпова — М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. — 352 с.
33. Сериков, В. В. Формирование у учащихся готовности к труду / В. В. Сериков. — М. : Педагогика, 1988. — 192 с.
34. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : монография / под ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла, С. А. Посадного, Л. Н. Юрьевой, С. А. Игумного. — Курск : Курск. гос. ун-т, 2008. — 336 с.
35. Старченкова, Е. Синдром выгорания : диагностика и профилактика / Е. Старченкова, Н. Водопьянова. — СПб. : Питер, 2008. — 258 с.
36. Теплов, Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б. М. Теплов. — М. : АПН РСФСР, 1961. — 536 с.
37. Толочек, В. А. Современная психология труда / В. А. Толочек. — СПб. : Питер, 2010. — 432 с.
38. Чемякина, А. В. Психология профессионального развития : учеб. пособие / А. В. Чемякина. — Ярославль : ЯрГУ, 2015. — 100 с.
39. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. — М. : Логос, 2007. — 190 с.
40. Scott, K. S. An exploration of the meaning and consequences of workaholism / K. S. Scott, K. S. Moore, M. P. Miceli // Journal of Human Relations. — 1997. — Vol. 50, № 3. — P. 287–314. — URL : https://www.researchgate.net/publication/245339209_An_Exploration_of_the_Meaning_and_Consequences_of_Workaholism

Оглавление

Введение	3
1. Общая характеристика проблемы профессионального развития личности	5
2. Процесс профессионального развития и его понимание в отечественной и зарубежной психологии.....	8
2.1. Основные подходы к пониманию профессионального развития .	8
2.2. Теории и типологии профессионального самоопределения.....	13
2.3. Детерминанты профессионального самоопределения	21
3. Профессиональные деструкции в системе профессионального развития личности	29
3.1. Профессиональные деформации.....	29
3.2. Феномен психического выгорания личности	43
Контрольные вопросы и задания	51
Заключение.....	52
Литература.....	52

Учебное издание

Чемякина Анна Вадимовна
Калачева Анастасия Игоревна

Психология

профессионального развития личности

Учебно-методическое пособие

Редактор, корректор М. Э. Левакова
Верстка М. Э. Леваковой

Подписано в печать 28.09.2021. Формат 60×84 1/16.

Усл. печ. л. 3,25. Уч.-изд. л. 3,0.

Тираж 4 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен
в редакционно-издательском отделе ЯрГУ.

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова.
150003, Ярославль, ул. Советская, 14.