

УДК [159.98:316.333.22](045)

Храпенко И.Б.

Мурманский гуманитарный институт

ПРОБЛЕМА УСПЕШНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПСИХОЛОГА

I. Khrapenko

Murmansk Humanities Institute

THE PROBLEM OF SUCCESSFULNESS IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGISTS

Аннотация. В статье рассматривается феномен успешности в профессиональной деятельности на материале исследований отечественных и зарубежных авторов. Анализируя проблему успешности в профессиональном развитии психолога, автор выделяет специфические для данной профессии предпосылки (способности, личностные особенности), условия (особенности социальной ситуации, специфика профессиональной деятельности), детерминанты (уровень сформированности конкретных личностных, социальных и профессиональных компетенций на разных этапах профессионального развития), критерии оценки успешности (объективные, субъективные). Перспективы исследования успешности в профессиональном развитии психолога связываются с формированием психологических компетенций и профессионального мышления.

Ключевые слова: успешность, профессиональная деятельность, профессиональное развитие психолога, предпосылки успешности, условия и детерминанты, критерии оценки успешности.

Abstract. The paper considers the phenomenon of successfulness in professional activities based on the research materials of domestic and foreign authors. The problem of success in professional development of a psychologist, conditions, determinants, and assessment criteria are analyzed. The author identifies Specific prerequisites of the profession (skills, personality traits), conditions (especially social situations, specific professional activities), determinants (level of formation of specific personal, social and professional competences in different stages of professional development), criteria for assessing the success (objective, subjective). Prospects for further research of successfulness in the professional development of psychologists are considered in connection with the formation of psychological skills and professional thinking.

Key words: successfulness, professional activities, professional development of a psychologist, the prerequisite of successfulness, conditions and determinants, evaluation criteria of successfulness.

В последние годы наметился значительный рост интереса у исследователей к изучению проблемы профессиональной успешности в различных сферах деятельности (К.А. Бабиянц, С.Л. Белых, А.Г. Ивашкин, Э.Е. Зеленина, П.Ш. Магомедов, А.М. Столяренко, Т.М. Хрусталева, Г.В. Суходольский и др.). Данный вопрос широко представлен в работах по акмеологии, психологии труда, социальной, организационной психологии, менеджменту (А.М. Волков, М.А. Дмитриева, Е.П. Ильин, А.А. Крылов, Ю.В. Микадзе, А.И. Нафтульев, Г.Н. Солнцева и др.); в социальной психологии (Г.М. Андреева, Б.Г. Ананьев, Л.Н. Анцыферова, А.А. Бодалев, Ю.А. Борисов, А.И. Донцов, Л.Н. Корнеева, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, Р.С. Немов, Г.С. Никифоров, Н.Н. Обозов, А.В. Петровский, Л.И. Уманский).

Успех, или успешность, в профессиональной деятельности рассматривается как синоним достижений, эффективности, результативности и продуктивности деятельности. И.В. Арендачук [1] на основе анализа ряда исследований разработала следующее определение *профессиональной успешности*: это оценочный критерий (как со стороны субъекта деятельности, так и со стороны окружающих и коллег), непосредственно связанный с эффективностью и конечными результатами деятельности; выражается в удовлетворённости субъекта своим трудом; является условием профессиональной самореализации. Данное определение объединяет целый ряд современных исследований профессиональной успешности личности.

И.Л. Кордубан и Л.А. Лазаренко предлагают понимать успех как удачу в деятельности, признанной в обществе, что отражает желание человека быть замеченным, признанным и оценённым [6]. Они предлагают рассматривать достижение успеха как процесс, который проявляется в нескольких формах: как признание в профессиональном сообществе, как признание авторитетными людьми, как самоопределение и преодоление и как призвание, когда важен не только результат, но и процесс деятельности.

Анализируя исследования в данной области, можно заметить, что они рассматривают все элементы структуры и содержания деятельности. Ряд исследователей стараются объединить весь комплекс характеристик данного процесса, включая предпосылки, факторы, особенности личности (Б.Г. Афаньев, С.В. Алешин, В.А. Бодров, Б.В. Кулагин, В.А. Пономаренко и др.). Исследования показали, что на профессиональную успешность влияет много различных внешних и внутренних факторов. К числу внешних факторов относятся ситуативные и культурные аспекты окружения субъекта труда (придание содержанию и технологии профессионально-образовательного процесса в учебном заведении развивающего характера; использование принципа универсализации в обучении кадров и т. д.). В.А. Толочек среди значимых факторов называет организацию среды (профессионально-технологических, социально-групповых и других структур) [14]. Большим разнообразием характеризуются работы, в которых делается акцент на отдельные элементы деятельности, обеспечивающие её успешность, с точки зрения авторов. Рассмотрим исследования авторов с двух позиций: объективной и субъективной оценки успешности профессиональной деятельности.

Первый тип исследований фокусируется на объективной оценке – результативности деятельности, основанной на оценке «значимых других», связанной с социальным признанием. Для оценки результата используются такие понятия, как *производительность*

труда и трудозатраты, квалификационные требования (Е.М. Ткаченко, Б.А. Федоршин, О.Е. Яцишин). Для данного типа исследований существенное значение имеет факт их признания профессиональным сообществом. Кроме упомянутых, к данной группе исследований можно добавить работы, связанные с предпосылками и условиями успешной профессиональной деятельности, поскольку они определяют требования к профессии (знания, умения и навыки (ЗУН) и профессионально важные качества (ПВК)) (К.М. Гуревич, В.Н. Дружинин, Е.П. Ильин, В.Д. Небылицын, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов и др.).

Второй тип исследований связан с субъективной оценкой. К нему можно отнести исследования результативности деятельности, основанные на самооценке и личной удовлетворённости достижениями, а также личностные ресурсы: *мотивационно-волевые особенности деятельности, эмоциональная удовлетворённость деятельностью, вовлечённость, ответственность* и различные аспекты *профессионального самосознания* (Е.М. Борисова, Ю.А. Борисов, В.Н. Мясичев, А.Б. Орлов, Н.В. Самоукина, П.А. Тропотяга и др.). В данном типе исследований можно выделить ещё два направления (приведены ниже).

1. Исследования уровня притязаний и мотивации достижений. Данные характеристики содержат оценку трудностей и затрат, направленных на достижение успеха. Основа оценки – полученный результат.

2. Исследования эмоционального удовлетворения от самореализации в деятельности. Это психологический показатель, основа оценки в котором – качество процесса.

Рассмотрим выделенные направления исследований более подробно.

Итак, в первом направлении большой акцент делается на способности человека, как предпосылки успешности профессиональной деятельности. Это, прежде всего, труды С.Л. Рубинштейна и Б.М. Теплова, разработавших классификацию понятий «способности», «одарённость», «талант» по едино-

му основанию – *успешности деятельности*. Данное направление не теряет своей актуальности и продолжает развиваться (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович). В.Н. Дружинин выявил зависимость успешности выполнения трудовых задач и удовлетворённости этим процессом от уровня работоспособности субъекта труда, которая формируется в результате выполнения человеком конкретной деятельности, проявляется и оценивается в ходе её реализации [5]. Е.А. Климов [6] считает индивидуальный стиль деятельности важнейшим фактором её успешности. Данный вопрос ещё разрабатывается, но уже представлен достаточно большим количеством исследований (Е.П. Ильин, О.Е. Илгунова, В.С. Мерлин, В.И. Моросанова, М.В. Теплов, В.А. Толочек, М.Р. Щукин).

Интересен ряд работ, в которых в качестве условий успешной профессиональной деятельности названы взаимоотношения с коллегами и руководством. Как уже отмечалось, в данном направлении основной акцент ставится на внешнюю оценку. Речь идёт не только об исследовании предпосылок, условий, но и о требованиях, которые предъявляются кандидату на определённую должность. В исследованиях А.П. Булки [11] отмечается, что модель профессионального психологического отбора, построенная на концепции соответствия профессионально важных качеств, неэффективна, и что необходим системный подход к изучению профессиональной деятельности. Автор исходит из запросов организации, что не так часто встречается в психологических исследованиях.

Другим аспектом, определяющим успешность поведения и деятельности, исследователи называют уровень мотивации, характер целей деятельности и уровень притязаний. Было выявлено, что успешность человека напрямую зависит от наличия в его личностной сфере мотивации достижения. При этом важно, чтобы мотивация достижения была системно связана с волевыми качествами личности и, в частности, обусловлена интернальным локусом контроля и личностной каузальности, позволяющим личнос-

ти брать ответственность за достижение успеха в поведении и деятельности на себя. Многие исследователи связывают успешность профессиональной деятельности с уровнем развития у них профессионально важных качеств (А.В. Бодров, И.А. Жданов, Э.Ф. Зеер, М.В. Клищевская, Г.Н. Солнцева, В.Д. Шадриков и др.). Перечень наиболее значимых профессионально важных качеств, необходимых для обеспечения успешного выполнения деятельности, носит обширный характер. Авторы выделяют профессиональную направленность (О.Г. Кукосян, А.Т. Ростунов, В.А. Коток, И.С. Мокеев), глубокие профессиональные знания, умения, навыки (А.А. Деркач, Л.Г. Лаптев); значимый уровень развития психических процессов для конкретной профессии (Н.Н. Обозов и др.).

Один из значительных параметров оценки успешности – удовлетворённость процессом и результатом труда субъекта деятельности. Исследованием данного вопроса занимались И.В. Арендачук, В.Н. Гордиенко, С.Ю. Рошин, Л.И. Смирных, О.В. Филатова и др.). Необходимо отметить, что большая часть исследований по удовлетворённости результатами труда, проводится в рамках организационной психологии и менеджмента. Удовлетворённость трудом как компонент эффективности рассматривается как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания (О.В. Филатова) [16]. В последнее время возросло число работ, в которых профессиональная успешность рассматривается как интегральная характеристика человека, которая проявляется в деятельности, общении. Обращает на себя внимание то, что большая часть параметров для анализа в исследованиях, ориентированных на внешнюю (объективную) и внутреннюю (субъективную) оценку, совпадает. Однако исследований, направленных на изучение согласованности этих оценок, недостаточно.

В зарубежных исследованиях понятие *успешность* рассматривают в контексте феномена личности. Данная особенность обусловлена доминированием индивидуалисти-

ческих тенденций в западной культуре, где человек рассматривает себя как независимого индивида. Европейцы легче «отделяют» себя от своей работы и относятся к ней лишь как к средству заработать на жизнь. В культурах коллективистского типа существуют определённые обязательства перед социальной группой, которой субъект принадлежит (Д. Мацумото) [10]. Обязательства выражаются в более высоком уровне профессиональной ответственности. Исследования, относящиеся к вопросу профессиональной успешности, рассматриваются в рамках карьерной стратегии как продвижение по карьерной лестнице. В зарубежных исследованиях большое внимание уделяется *детерминантам профессионального развития* (Е. Бордин, К. Левин, Д. Мак-Клелланд, У. Мозер, Э. Роу, Д. Сьюпер, Ф. Хоппе); *типологиям карьеры* (П. Штомпки), *профессиональным типам личности* (Дж. Холланд), *управлению карьерным продвижением* (С. Сирс, У. Слокм, Д. Сьюпер, С. Шартл и др.).

В школе К. Левина [19] проблема успеха изучалась в контексте проблемы целеполагания личности, уровня притязаний. В экспериментальных исследованиях учеников К. Левина – Ф. Хоппе, М. Юкнат – рассматривалась роль успеха и неудачи в конкретной деятельности, зависимость динамики деятельности от наличия отсутствия успеха, связь успеха с притязанием, трудностью задач, самооценкой (уровнем “Я”) личности. Дж. Холланд считал, что успех в профессиональной деятельности, удовлетворённость трудом зависят, в первую очередь, от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создаётся людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением [18].

В последние годы активно разрабатывается проблема личностных особенностей психолога в разных видах деятельности: в научной и практической деятельности (Г.С. Абрамова, Н.А. Аминов, А.В. Булгаков, Н.Н. Богомолова, Л.В. Темнова, Н.Ю. Хрящева и др.), в индивидуальном и управленческом консультировании (А.А. Деркач, А.Ф. Копьев,

Г.И. Марасанов и др.). Проводя исследование успешности профессиональной деятельности психолога образования, И.А. Кучерявенко рассматривает её как устойчивое субъективное состояние, связанное с поиском и нахождением вариантов решения профессиональных задач, направленных на создание условий для актуализации личностного и профессионального потенциала субъектов образовательного процесса; с поиском и нахождением выхода из затруднений [8].

В литературе недостаточно исследованы предпосылки успешной деятельности психолога, работающего в кадровых службах, предприятиях и коммерческих организациях. Практически отсутствуют системные исследования успешности на разных стадиях профессионализации. Большая часть исследований в данной области связана с профессиональными кризисами и профессиональным выгоранием. Обращают на себя внимание работы, посвящённые описанию характеристик психологов, профессиограмм их деятельности, но без учёта специфики специализации. Хорошо представлены исследования личностных и индивидуально-типологических особенностей психологов, занимающихся консультативной практикой. В последнее время стали появляться работы, направленные на изучение профессионального развития социальных психологов. Изучалась структура социально-психологической компетентности будущих социальных психологов и факторов, влияющих на её формирование (Е.В. Овчарова) [12]. С.Ю. Манухина занималась исследованием успешности профессиональной деятельности психолога-диагноста в сфере кадрового бизнеса. Ею была выявлена обусловленность успешности определённым уровнем сформированности и соотношением личностных и когнитивных характеристик, выступающих в качестве компонентов единой системы детерминации деятельности такого психолога-диагноста [9]. Е.С. Романова [13] среди качеств, препятствующих профессиональной деятельности психолога, называет *агрессивность, эмоциональную неуравновешенность, а*

среди качеств, способствующих успешности решения им профессиональных задач, – *склонность к сопереживанию, стремление к самопознанию, саморазвитию, терпимость, уважение и интерес к другому человеку*. Анализируя имеющиеся исследования по проблеме профессионального развития психологов, можно сделать вывод, что авторы выделяют совокупность условий, обеспечивающих профессиональную успешность: *индивидуально-психологические особенности и способности; профессиональные компетенции; морально-нравственные качества*.

На современном этапе развития вопроса большое внимание уделяется профессиональным компетенциям психолога. К ним относят следующие виды: *специальную, социальную, инструментальную, предметно-информационную, личностную и компетентности в решении практических ситуаций*. Содержательные характеристики, уровневые показатели и структурная организация профессиональной компетентности психологов обнаруживает определённую специфику на разных этапах и предполагает наличие конкретных компетенций, обеспечивающих успешность перехода на следующий этап возрастного, социального и профессионального развития. Параметры, включённые в данный анализ, – *самосознание, самопознание, самооценка, самоотношение, самопринятие, саморегулирование* (осознание профессиональной морали, нравственности, себя как субъекта профдеятельности, осознание и оценка отношений, осознание собственного развития во временной связи), *самоэффективность, личностные стандарты и цели, рефлексия* (А.А. Бодалев, А.В. Булгаков, А.А. Деркач, А.В. Евсеев, Ю.М. Жуков, А.К. Маркова и др.).

Таким образом, успешность профессионального развития психолога можно оценить по уровню сформированности конкретных личностных, социальных и профессиональных компетенций на разных этапах профессионального развития.

Рассматривая критерии успешности профессионального развития психолога, необ-

ходимо остановится на общих подходах, которые существуют для её оценки. Выделяют два универсальных критерия оценки эффективности деятельности: продуктивность и удовлетворённость трудом. Последний критерий включает принадлежность к группе и рассматривается как психологическое состояние, вызванное соотношением определённых притязаний субъекта, трудовой деятельностью и возможностью их осуществления (О.В. Филатова) [16].

Ряд авторов, принимая данную позицию, расширяют содержание критериев, включая эффективность взаимодействия работающего с коллегами и его инициативность. Во внутреннем критерии выделяют: представления о результативности своей деятельности, эффективности взаимодействия с коллегами и инициативности, которые сопоставляются с затратами, полученным вознаграждением и мотивационно-оценочными структурами личности. Для большей наглядности разделим все перечисленные критерии на две группы.

Объективные критерии профессиональной успешности:

1. Формальные критерии оценки профессиональной деятельности: наличие специального образования, занимаемая должность, стаж работы, квалификация, соответствие профессиональным стандартам. Формальные критерии отличаются на разных этапах профессионального развития (оценки на экзаменах и зачётах, выполнение контрольных заданий, получение поощрения или взысканий, заболеваемость, экспертные оценки профессиональной деятельности и свойств личности, благополучная социализация индивида; социально-экономический аспект успешности; ресурсы в достижении успешности).

2. Качественные характеристики деятельности: результативность, творческое своеобразие выполненной работы и индивидуального стиля деятельности (полезность, точность, искусность, чистота продукта (результата)).

Помимо этих критериев, выделяется мно-

жество других социально-психологических критериев, с помощью которых пытаются учесть социальные и психологические аспекты эффективности деятельности: всестороннее развитие личности, добросовестное отношение к труду, общественно-политическая активность, сплочённость и уровень управляемости коллектива, ценностные ориентации и нормы, величина и состав группы, психологический климат в коллективе и т.д. Исследований относительно работы психологов, в которых были бы выделены приоритетные характеристики деятельности на разных этапах профессионализации, крайне недостаточно (И.В. Сыромятников, А.В. Булгаков, Л.М. Суркова) [2; 3; 14].

Субъективные критерии профессиональной успешности:

1. Индивидуальные предпочтения. Критерии субъективной успешности у всех людей индивидуальны. Имея успех в профессии, человек может быть глубоко несчастен в семье. И эта ситуация для него будет более существенна, нежели популярность у сотрудников, высокая оценка начальника, продвижение по службе. Кроме того, оценка результата на основе цели не связана с абсолютной величиной результата. Поэтому одинаково достигнутый результат оценивается одним человеком как успех, а другим как неудача (А.Н. Буров, Д.А. Дильман, П.В. Смолянский) [3].

2. Качественная оценка собственного результата. Критерием успешности, по И.А. Кучерявенко [8], является особое эмоциональное состояние удовлетворённости от выполняемой психологом профессиональной деятельности и степень «вхождения» его в профессию. Т.В. Шрейбер, анализируя успешность профессионального становления личности, в качестве индикаторов предлагает эмоциональные и мотивационные состояния, сформированные в ходе обучения и закрепившиеся в эмоциональных свойствах [17]. Также считается, что качественная оценка зависит от соответствия уровня личных притязаний достигнутому результату, умения сохранять достигнутые позиции и готовность к новым достижениям. Внут-

ренний критерий успешности – ощущение гармоничности своей жизни, удовлетворённость от обладания приобретёнными благами, позитивное мировосприятие; отсутствие чувства нереализованности.

Таким образом, обобщая вышеизложенный материал, можно выделить два вектора субъективной оценки успешности.

1. Первый вектор связан с предпочтениями личностью структурных элементов деятельности. Данный вектор состоит из двух факторов: ориентации на процесс (личная удовлетворённость) или ориентации на результат (ориентация на карьеру, признание, славу).

2. Второй вектор связан с предпочтением личностью точки отсчёта при оценке своей успешности и также состоит из двух векторов: ориентации на внешнюю оценку (оценка значимых других) и ориентации на внутреннюю оценку (самооценка).

Ближайшие перспективы исследования рассматриваемого вопроса состоят в эмпирической проверке выделенных критериев на выборке социальных психологов на всех этапах профессионального развития. Предполагается оценить согласованность объективных и субъективных критериев успешности профессионального развития.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Арндачук И.В. Структурно-функциональная организация профессионализма личности в научно-педагогической деятельности: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Ярославль, 2008. – 29 с.
2. Булгаков А.В., Суркова Л.М. Профессиональные компетенции психолога-перинатолога. Монография. – М.: Изд. журнала «Практическая психология и психоанализ», 2004. – 112 с.
3. Булгаков А.В., Густова Е.В. Междисциплинарный подход к построению модели профессиональных компетенций в образовании // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психология и педагогика», 2006. – № 1. – С. 183-190.
4. Власть и общество: успешность деятельности властных структур в глазах жителей региона [Текст]: монография / А.Н. Буров, Д.А. Дильман, П.В. Смолянский. – Волгоград: Волгоградская

- академия государственной службы, 2006. – 280 с.
5. Дружинин В. Психология. Учебник для гуманитарных вузов. – СПб.: Питер, 2001. – 565 с.
 6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2007. – 304 с.
 7. Кордубан И.Л., Лазаренко Л.А. Психологическая характеристика феноменов успех и успешность // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». – 2007. – № 5. – С. 94-119.
 8. Кучерявенко И.А. Психологические условия успешности деятельности практического психолога системы образования : Дис. ... канд. психол. наук. – Белгород, 2003. – 177 с.
 9. Манухина С.Ю. Психологические детерминанты профессиональной успешности психолога-диагноста кадровой службы: Дис. ... канд. психол. наук. – М., 2006. – 264 с.
 10. Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 416 с.
 11. Медведев Д.С., Булка А.П. Современные психотехники. Технология профессионально-психологического отбора. – Психологический факультет; Издательство: Феникс, 2008. – 583 с.
 12. Овчарова Е.В. Социально-психологическая компетентность будущих социальных психологов и технологии её формирования в вузе. Дис. ... канд. психол. наук. – Ярославль, 2008. – 173 с.
 13. Романов Е.С. Психодиагностика: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2007. – 400 с.
 14. Сыромятников И.В. Становление профессиональной деятельности психолога воинской части сухопутных войск: Дис. ... канд. пед. наук. – М., 1997. – 316 с.
 15. Толочек В.А. Современная психология труда.– СПб.: Питер, 2005.–479 с.
 16. Филатова О.В. Контроль (самоконтроль) и оценка (самооценка) как детерминанты эффективности профессиональной деятельности. Психология XXI столетия. Т. 2 / Под редакцией Козлова В.В. – Ярославль: МАПН, 2008. – С. 257-262.
 17. Шрейбер Т.В. Индикаторы успешности профессионального становления будущего специалиста // Психология XXI столетия. Т. 2 / Под редакцией Козлова В.В. – Ярославль: МАПН, 2008. – С. 329-331.
 18. Holland J.L. & Gottfredson G.D. Using a typology of persons and environments to explain careers: Some extensions and clarifications // Counseling Psychologist. – 1976. – № 6. – P. 20-29.
 19. Lewin K. Resolving social conflicts. Selected papers on group dynamics. (Ed. by C. Weiss). London: Souvenir press, 1993. – P.230.