



Уральский
федеральный
университет

имени первого Президента
России Б.Н. Ельцина

Уральский гуманитарный
институт

Э. Э. СЫМАНЮК
А. А. ПЕЧЕРКИНА

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Учебное пособие

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б. Н. ЕЛЬЦИНА

Э. Э. Сыманюк, А. А. Печеркина

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Учебное пособие

Рекомендовано методическим советом
Уральского федерального университета в качестве учебного пособия
для студентов вуза, обучающихся по направлению подготовки
37.04.01 «Психология»

Екатеринбург
Издательство Уральского университета
2021

УДК 159.9(075.8)
ББК Ю93я73-1
С95

П о д о б щ е й р е д а к ц и е й
Э. Э. Сыманюк

Р е ц е н з е н т ы:
кафедра психологии образования и профессионального развития
Российского государственного
профессионально-педагогического университета
(и. о. заведующего кафедрой кандидат педагогических наук,
доцент *Д. П. Заводчиков*);
М. Г. Синякова, доктор психологических наук, доцент
(Уральский институт Государственной противопожарной службы
МЧС России)

Сыманюк, Э. Э.

С95 Актуальные проблемы современной психологии : учебное пособие / Э. Э. Сыманюк, А. А. Печеркина ; под общ. ред. Э. Э. Сыманюк ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 140 с. – Библиогр.: в конце глав. – 30 экз. – ISBN 978-5-7996-3312-7. – Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-7996-3312-7

В учебном пособии представлен авторский взгляд на актуальные проблемы современной психологии. В качестве приоритетных на сегодняшний день выделены особенности профессионального развития специалиста, его профессиональная компетентность и профессиональное здоровье, а также феномен власти. Особое внимание уделено рассмотрению развития нейронаук.

Для студентов, обучающихся в магистратуре по направлению «Психология», а также для психологов, педагогов и всех интересующихся развитием психологии на современном этапе.

УДК 159.9(075.8)
ББК Ю93я73-1

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	4
Глава 1. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ	8
1.1. Профессиональное развитие как предмет изучения психологии	8
1.2. Психологическая характеристика кризисов профессионального развития	27
1.3. Конфликты профессионального самоопределения	47
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	59
Глава 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РАБОТНИКА ...	60
2.1. Подходы к определению профессиональной компетентности	60
2.2. Структура профессиональной компетентности	71
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	77
Глава 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКА	78
3.1. Здоровье в контексте направлений современной психологии	78
3.2. Подходы к рассмотрению профессионального здоровья личности	87
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	95
Глава 4. ВЛАСТЬ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН.....	96
4.1. Подходы к исследованию власти	96
4.2. Влияние власти на личность руководителя	112
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	131
Глава 5. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ НЕЙРОНАУК	132
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	138

ПРЕДИСЛОВИЕ

Последние двадцать лет ознаменовались в России бурным развитием психологической теории и практики. Сформировалось большое сообщество психологов, различные виды психологической помощи прочно вошли в жизнь россиян. Сложно представить, что еще тридцать лет назад психологов готовили меньше десяти университетов нашей страны. По количеству практикующих психологов мы существенно отставали от развитых стран мира. Сейчас ситуация кардинально изменилась: во многих университетах страны готовят психологов, активно работает множество психологических центров, профессия «психолог» перестала быть из разряда диковинных. Психология практически присутствует во всех сферах жизни общества и человека, откликается на современные вызовы общества и, как следствие, активно изучает, осмысливает, актуализирует те психологические проблемы, которые возникают в современном мире.

В данном учебном пособии рассматривается ряд актуальных для современной психологии проблем: профессиональное развитие личности, в том числе развитие ее компетентности и сохранение профессионального здоровья, влияние власти на развитие личности руководителя и совсем новое направление – нейронауки и их роль в психологии.

Профессиональное развитие является предметом исследования психологии уже более века, за это время изучены детерминанты этого процесса, выявлена системообразующая роль профессиональной деятельности в развитии личности, определены этапы, стадии профессионального развития, раскрыты профессионально важные качества, способности, склонности. В исследовательском поле психологии находились вопросы, связанные с организационной культурой труда, социально-профессиональной мотивацией профессиональной деятельности, профессиональной пригодностью человека.

Исследование факторов, препятствующих профессиональному развитию, обуславливалось стремлением повысить эффективность труда человека, сделать его надежным, безопасным, созидательным. Учет индивидуально-типологических свойств человека сводился к профотбору и выработке индивидуального стиля деятельности. Наряду с этим при проведении исследований психологи подчеркивали, что профессиональное развитие сопровождается периодами регресса, дезадаптации, стагнации, кризисами, деформациями, а в отдельных случаях и профессиональной деградации человека.

В рамках данного пособия, при рассмотрении психологии профессионального развития, мы остановились на рассмотрении такого актуального сегодня вопроса, как траектории этого процесса, которые могут иметь как конструктивный, так и деструктивный характер, на профессиональных кризисах и конфликтах профессионального самоопределения.

Большое значение для психологической науки и практики имеет исследование проблем профессиональной компетентности личности. При этом в отечественных и зарубежных исследованиях понятие «профессиональная компетентность» рассматривается по-разному. В зарубежных исследованиях акцент смещен на практическую сторону (профессиональное самосовершенствование), в работах же отечественных ученых наряду с практикой исследуется и теоретическая сторона освещаемого вопроса (методологические подходы, определения понятия, структурные компоненты, детерминанты развития).

В пособии профессиональная компетентность рассматривается как качество высокопрофессионального работника, способного максимально реализовывать себя в конкретных видах трудовой деятельности и способного адаптироваться к изменяющимся условиям рыночного механизма, управляющего профессиональной мобильностью, планированием карьерного роста, профессиональной самоактуализацией.

Еще одной актуальной проблемой современной психологии является профессиональное здоровье человека – естественное состояние организма, характеризующееся его полной уравновешен-

ностью с биосферой и отсутствием каких-либо выраженных болезненных изменений. В учебном пособии категория «здоровье» рассмотрена с позиций бихевиоризма, психоанализа и гуманистической психологии.

Профессиональное здоровье рассматривается как комплекс характеристик человека, позволяющих успешно справляться с требованиями профессиональной среды; как полное физическое, психическое и социальное благополучие человека в условиях выполняемой деятельности; как способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности. В качестве структурных компонентов профессионального здоровья нами выделены следующие компоненты: психофизиологический; когнитивный; рефлексивно-оценочный; мотивационный; эмоциональный.

Следующей актуальной уже многие годы проблемой психологии является феномен власти. Большинство авторов рассматривают власть как многогранное общественное явление; сферу приложения сил, талантов, мастерства; как область карьеры и карьеризма, реализации авантюрных наклонностей и тщеславия; как одно из всепоглощающих человеческих влечений; сферу соперничества, конфликтов, личных и коллективных побед и торжеств, неудач и поражений.

В пособии представлены разные подходы к определению власти, ресурсов власти, а также влиянию власти на личность руководителя.

В последние пять-семь лет в мире стали активно развиваться нейронауки: нейробиология, нейроинженерия, нейроэвристика и многие другие. В пособии описано основное содержание нейронаук. Но следует отметить, что эта область сейчас является динамично развивающейся и можно предположить, что в ближайшее время в рамках нейронаук будут появляться все новые и новые отрасли.

Учебное пособие структурировано на главы в соответствии с рассматриваемыми вопросами. Содержание материала подобрано

таким образом, чтобы сформировать профессиональные компетенции магистров, обучающихся по направлению 37.04.01 «Психология».

Для удобства работы с учебным пособием в конце каждой главы приводятся вопросы для самоконтроля и дан список рекомендуемой литературы, которые могут быть использованы магистрантами при самостоятельной подготовке.

Надеемся, что выбранная структура учебного пособия и логика изложения материала будут способствовать развитию целостного представления о современных проблемах психологической науки.

Данное пособие может быть использовано магистрами для подготовки к экзамену по дисциплине «Актуальные проблемы современной психологии», а также вопросов по этой дисциплине к государственному экзамену.

Глава 1

ПСИХОЛОГИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ

1.1. Профессиональное развитие как предмет изучения психологии

Профессиональное развитие человека стало предметом исследования психологов еще в начале XX в. В прикладных отраслях психологии (психотехнике и психологии труда) при изучении проблем развития и совершенствования трудовых умений и навыков, рационализации трудовой деятельности, работоспособности, психологической характеристики профессий, профотбора и рационального использования кадров рассматривались различные аспекты психологии профессиональной успешности работников, а следовательно, механизмы и закономерности профессионального развития. В этот же период в ведущих странах Европы и в США появляются психологические теории профессионального развития.

Во второй половине XX в. в рамках исследования профессиональной карьеры были разработаны новые концепции профессионального развития. Продвижение по служебной лестнице рассматривается как процесс профессионального становления, реализации личностью своего я, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.

В последнее время в зарубежной психологии получила развитие концепция поливариативной, многомерной карьеры. Представим ее основные положения:

- профессиональная биография каждого работника уникальна;
- карьерные циклы, состоящие из мини-стадий, определяют динамику профессионального развития;

- переход от одной стадии к другой сопровождается краткими, но интенсивными периодами обучения (повышение квалификации);
- профессиональная успешность обеспечивается уровнем развития компетенций.

В отечественной психологии исследования проблем профессионального развития проводились по следующим направлениям:

- профессиональное становление;
- формирование профессионализма и профессионализация субъекта деятельности;
- профессиональное самоопределение личности.

В этих исследованиях отчетливо просматривался субъектно-деятельностный подход и большое значение придавалось деятельности человека, выступающего сценаристом своей успешной профессиональной жизни. В качестве механизмов профессионального развития выступали саморегуляция, саморазвитие и самоорганизация.

Целью исследований являлось выявление механизмов, закономерностей и особенностей успешного профессионального становления, а также разработка эффективных (действенных) психолого-педагогических технологий, актуализации личностного и профессионального потенциала, развития и формирования психологических новообразований профессиональной успешной личности.

В аспекте личностной адаптации к профессиональной деятельности, ее профессионального отношения, удовлетворенности работой, а также повышения ее эффективности рассматривалась взаимосвязь человека с профессией. Стремление к повышению производительности труда субъекта профессиональной деятельности, рост его надежности, безопасности и созидательности стало причиной исследования факторов, препятствующих профессиональному развитию личности.

Негативно сказывающиеся на профессиональном развитии факторы также находили свое место в исследованиях. К этим факторам можно отнести низкую организационную культуру труда, неблагоприятный социально-психологический климат и социально-экономическую ситуацию, отсутствие адекватной профессиональной мотивации, а также низкий уровень развития способностей,

профессиональных компетенций, психофизиологических свойств и др. Можно констатировать, что профессиональное развитие личности сопровождается периодами регресса, дезадаптации, застоя, кризисами, деформациями, а в некоторых случаях и профессиональной деградации личности.

Рассматривая причины, вызывающие трудности в профессиональном развитии личности, А. К. Маркова обращает внимание на возрастные изменения, связанные со старением, профессиональные деформации, профессиональную усталость, длительные психические нагрузки, вызванные сложными условиями труда, а также кризисы профессионального развития¹.

С. П. Безносков, Р. М. Грановская, Л. Н. Корнеева в своих работах рассматривают искаженное профессиональное развитие, возникновение негативных качеств в процессе профессиональной деятельности, которые изменяют профиль личности. Авторы отмечают, что под влиянием условий труда, индивидуально-типологических особенностей работников, возраста развиваются профессионально нежелательные качества, оказывающие негативное влияние на продуктивность профессиональной деятельности.

Следует отметить, что динамично меняющиеся условия труда, модернизация организационных процессов, внедрение инновационных технологий обуславливают необходимость перестройки, изменения сложившейся профессиональной структуры специалиста. Возникающие в данных условиях психологические барьеры вызывают ситуации межличностного и внутриличностного конфликта, снижают лояльность сотрудника к организации и руководителю, а также порождают неудовлетворенность работой. Все эти деструктивные явления приводят к развитию профессионально нежелательных качеств: безразличия, отсутствия гибкости, индифферентности и др.

Таким образом, можно говорить о том, что профессиональное развитие – это не только улучшение (позитивное изменение), но также разрушение, появление негативных тенденций и развитие профессионально нежелательных новообразований.

¹ См. : *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М., 1996. С. 151–156.

Профессиональное развитие тесно связано с возникновением профессиональных деструкций, которые оказывают негативное влияние на динамику развития, искажают профиль личности, вносят коррективы в траекторию профессиональной жизни человека.

Профессиональная деструкция – это разрушение, изменение или деформация существующей психологической структуры личности в процессе профессиональной работы. Их возникновение и развитие снижает продуктивность исполнительской деятельности, негативно влияет на мотивацию и профессиональную позицию. При этом наиболее заметны профессиональные разрушения в профессиональной сфере «человек – человек».

Траектории профессионального развития личности

Взаимодействие факторов профессионально-образовательного пространства периодически порождает неустойчивость, неравновесность психического развития личности. Для описания этих процессов ключевым является понятие *флуктуации*. Для диссипативных процессов характерен переход от равновесных условий к неравновесным, от состояния упорядоченности к неопределенности, от общего к уникальному, индивидуально ориентированному. Небольшие отклонения, возникшие под воздействием случайных событий, личностных кризисов, неудовлетворенности собой, пресыщения рутинной деятельностью, чаще всего становятся началом новой траектории развития личности. События, произошедшие незаметно для окружающих и для самой личности, могут приводить к не самым приятным последствиям, например к крушению профессиональной биографии, а в отдельных случаях и к катастрофе.

Сильные флуктуации способствуют образованию моментов неустойчивости открытой системы, так называемых *точек бифуркации*. В точках бифуркации, пишут И. Пригожий и И. Стенгерс, т. е. в критических, пороговых точках, поведение системы становится неустойчивым и может эволюционировать к нескольким альтернативам. В этом случае мы можем иметь дело только с вероятностями, и никакое «приращение знания» не позволит детерми-

нистически предсказать, какое поведение изберет система². Критические ситуации изменяют вектор развития, вносят коррективы в «стрелу времени». Траектория развития становится неустойчивой. Внутренние, психологические факторы приобретают индетерминистский характер.

Подводя итог вышесказанному, можно констатировать, что профессиональное развитие определяется в стандартных условиях, которое интенсифицирует его (табл. 1). В некоторые критические моменты развития этот процесс носит детерминированный, вероятностный и случайный характер.

Т а б л и ц а 1

Факторы профессионального развития

Психо-физиологические	Психологические	Социально-профессиональные	Социально-экономические
Физические характеристики. Гендерные особенности. Возрастные особенности	Особенности познавательной и интеллектуальной сферы. Социально и профессионально значимые качества. Потенциал личности	Содержание профессии. Способы выполнения деятельности. Случайные критические события, влияющие на профессиональное развитие	Рыночные условия хозяйствования. Материальное вознаграждение за результаты труда. Этнические особенности, место проживания

Остановимся более подробно на психофизиологических факторах, влияющих на траекторию профессионального развития личности. Одним из таких факторов является физическая неполноценность человека. К ним относятся плохой слух, плохое зрение, речь и/или физические дефекты. Человек с физической инвалидностью, скорее всего, столкнется с трудностями даже при овладении элементарными действиями: учебными, трудовыми и др. Не-

² См.: Пригожий И., Стенгерс И. Время. Хаос. Квант. М., 1994. С. 70.

обходимо обратить внимание на то, что социальная среда зачастую редко проявляет терпимость к этой категории людей, особенно при наличии дефектов внешнего вида.

Следует отметить, что внедрение конкретных технологий (например, внедрение фасилитации в учебный процесс) претендует на применение немалых физических усилий. Установлено, что в целом физическое является наиболее важным условием межличностного общения. В связи с этим можно предположить, что представители социогуманитарных профессий, характеризующиеся низким уровнем общего физического развития (страдающие избыточным весом, повышенным артериальным давлением, сердечной недостаточностью и другими соматическими отклонениями), по чисто адаптивным причинам неосознанно избегают работы в стрессовом режиме функционирования.

Возрастные изменения, связанные со старением – один из главных факторов, влияющий на профессиональное развитие Специалисты в области психогеронтологии выделяют следующие виды и признаки психологического старения:

- социально-психологическое старение, выражающееся в ослаблении интеллектуальных процессов, перестройке мотивации, изменениях в эмоциональной сфере, появлении дезадаптивных форм поведения, росте потребности в одобрении и др.;

- нравственно-этическое старение, проявляющееся в навязчивом морализировании, скептическом отношении к молодежной субкультуре, противопоставлении настоящего прошлому, преувеличении заслуг своего поколения и др.;

- профессиональное старение, характеризующееся невосприимчивостью к нововведениям, канонизацией индивидуального опыта и опыта своего поколения, трудностями освоения новых средств труда и производственных технологий, снижением темпа выполнения профессиональных функций и др.³

Исследователи феномена старости подчеркивают, и тому есть немало примеров, что фатальной неизбежности профессиональ-

³ См.: Ничипоров Б. В. К психологии старости. М., 1978. С. 21.

ного старения не существует. Это действительно так. Но нельзя отрицать очевидное: физическое и психологическое старение деформирует профессиональный профиль человека, негативно влияет на достижение профессионального совершенства.

Возрастные психофизиологические изменения способствуют ухудшению самочувствия, снижению работоспособности, ослаблению психических процессов, появлению профессиональной усталости, интеллектуальной беспомощности, а также порождают синдром «эмоционального выгорания». В конечном счете, все это замедляет темпы профессионального развития.

Более того, социально-профессиональное окружение вынуждает пожилого человека смириться с тем, что он уже не в состоянии принести какую-то пользу, внушает ему мысли о собственной профессиональной непригодности, невозможности сделать что-то значимое на работе. И это происходит несмотря на богатейший профессиональный опыт человека, сохранившееся здоровье и профессионализм. К сожалению, нынешняя мораль гласит, что «старикам должны уступать место молодым», даже если эти старики еще полны сил и замыслов. Далеко не все способны противостоять такой морали и вынуждены резко прекращать профессиональную деятельность, обрывая траекторию своего профессионального развития. Они идут на самый страшный внутренний компромисс – хоронят себя заживо.

Гендерные и национальные стереотипы в обществе также могут ограничивать профессиональное развитие.

Женщина должна приложить больше усилий для профессионального роста. Традиционно вся домашняя работа и воспитание детей возлагаются на женщину. Однако большинство представительниц слабого пола к тому же работают. Потребность в профессиональной самореализации стимулирует профессиональное развитие, в то время как многофункциональные социальные роли ограничивают его. Женщина испытывает сильный внутриличностный конфликт, который часто разрешается в пользу отказа от профессионального развития.

Рассмотрим влияние на профессиональное развитие *психологических факторов*.

Низкий уровень развития когнитивных способностей (плохая память, плохая концентрация внимания и др.), низкий уровень развития интеллекта влияют на траекторию профессионального развития, создают дополнительные препятствия. Их влияние начинается сказываться еще в общеобразовательной школе, определяя темп усвоения знаний, умений и навыков. Постепенное отставание от сверстников сужает поле выбора и профессии, и типа учебного заведения. В процессе профессиональной подготовки недостаточно развитые познавательные способности затрудняют формирование профессиональной компетенции. Адаптационные возможности также снижены, что затрудняет вхождение личности в профессию и порождает деструктивное изменение деятельности.

В своих работах В. С. Мерлин отмечал, что различные свойства нервной системы могут компенсировать и уравновешивать друг друга, что в свою очередь приводит к формированию человеком собственного стиля (системы приемов и способов деятельности)⁴.

Н. А. Вигдорчик вводит понятие «компенсаторное профессиональное приспособление», которое он рассматривает на сознательном (волевом) и бессознательном уровне (автоматическое). Компенсация физического дефекта осуществляется силами самого организма и может не осознаваться (например, когда выпавшая функция замещается симметричным органом или несколькими органами одновременно). Сознательная компенсация связана с мобилизацией волевых усилий. Результатом компенсаторного профессионального становления выступает приспособленность, которая характеризуется автором как состояние достигнутого равновесия. Процесс профессионального развития, согласно данной точке зрения, сопровождается рядом последовательных волн компенсации и декомпенсации⁵.

⁴ См.: Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М., 1986.

⁵ См.: Вигдорчик Н. А. Компенсаторное профессиональное приспособление // История советской психологии труда: Тексты (20–30-е годы XX века) / под ред. В. П. Зинченко, В. П. Мунилова, О. Г. Носковой. М., 1983.

Большое влияние на профессиональное развитие оказывают социально и профессионально значимые качества личности: ответственность, самостоятельность, рефлексия, поведенческая гибкость, мобильность.

Успешность профессионального развития определяется ответственностью личности за свое прошлое и настоящее. *Социально-профессиональная ответственность* – это желание и умение оценивать свое поведение и деятельность с точки зрения пользы или вреда для общества, образовательных и профессиональных групп или отдельных лиц. По своей структуре ответственность состоит из осознания долга и социальных мер в ответ на социально значимые поступки. Это взаимодействие становится фактом сознания и приобретает смысл в профессиональном поведении. К. А. Абульханова-Славская, рассматривая ответственность как личностный механизм реализации необходимости, говорит о присвоении личностью внешней необходимости и превращении ее во внутреннюю, именно поэтому внутренняя необходимость – высшая стадия ответственности⁶. В ряду выполняемых субъектом действий – от бессознательных и произвольных до произвольных и сознательных – ответственные действия занимают место среди действий произвольных, имеющих социальный характер и социальную значимость. Ответственность, по мнению К. Муздыбаева, служит средством внутреннего контроля (самоконтроля) и внутренней регуляции (саморегуляции) деятельности личности, которая выполняет должное по своему усмотрению, сознательно и добровольно⁷.

Ответственность определяет степень профессиональной активности индивида. При составлении профессиональных планов, принятии решений человек взвешивает, возможны ли для него эти цели или он может только надеяться на волю судьбы или случая. Одни берут на себя ответственность за то, что происходит вокруг них (интернальность), и это позволяет им чувствовать себя

⁶ См.: Абульханова-Славская К. А. Типология личности и гуманистический подход // Психол. журн. 1999. Т. 12, № 4.

⁷ См.: Муздыбаев К. Психология ответственности. Л., 1983.

субъектом своей жизни, в то время как другие видят суть всех событий (экстернальность) и заранее отказываются предпринимать какие-либо активные действия.

Низкая интенсивность – это признак деструктивного профессионального развития. Человек, склонный к возложению ответственности за свое профессиональное развитие на окружающих, начальство и другие обстоятельства, становится заложником этих обстоятельств, его воля парализована еще до начала каких-то действий.

В настоящее время мир профессий претерпевает множественные, существенные изменения: одни профессии уходят с рынка труда, другие подвергаются метаморфозам, третьи – возникают впервые. Современному специалисту недостаточно быть просто профессионалом и обладать определенной развитой профессиональной компетентностью. В связи с этим большое значение приобретает такое качество, как мобильность. *Мобильность* – это способность к быстрому переключению с одного вида деятельности на другой. В основе мобильности лежат процессы пластичности и гибкости.

Поведенческая гибкость понимается как способность человека отказываться от несоответствующих ситуации способов поведения и вырабатывать или принимать новые оригинальные подходы к разрешению проблемной ситуации при неизменных принципах и нравственных основаниях жизнедеятельности⁸. Отсутствие гибкости поведения препятствует успешному развитию профессиональной деятельности, затрудняет адаптацию к новым способам работы и в конечном итоге инициирует развитие профессионально обусловленных деструкций.

Профессиональное развитие предполагает самонаблюдение, самосознание, т. е. отражение своего состояния и опыта (рефлексию). *Рефлексия* (от лат. *reflexio* – обращение назад) – это процесс самопознания личностью внутренних психических актов и состояний.

⁸ См.: Митина Л. М. Психология развития конкурентноспособной личности. М., 2002. С. 127.

Различают следующие виды рефлексии:

1. Ситуативная рефлексия обеспечивает непосредственный самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотносению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием. Поведенческими проявлениями этого вида рефлексии являются время обдумывания субъектом своей текущей деятельности; то, насколько часто он прибегает к анализу происходящего; степень развернутости процессов принятия решения; склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях.

2. Ретроспективная рефлексия проявляется в склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий. Предметом рефлексии в данном случае выступают причины произошедшего, содержание прошлого поведения, его результативность, допущенные ошибки. Ретроспективная рефлексия позволяет определить, как субъект оценивает произошедшие события, склонен ли он анализировать прошлое и себя в нем.

3. Перспективная рефлексия характеризуется анализом предстоящей деятельности, планированием, прогнозированием ее вероятных исходов, ориентацией на будущее.

Недостаточно развитая рефлексия проявляется в неспособности анализировать свои поступки, действия, снижает прогностические возможности и приводит к профессиональной неадекватности. Типичными проявлениями профессиональной неадекватности являются несоответствие поведенческих реакций реальной профессиональной ситуации, нарушение социального взаимодействия в силу переоценки или недооценки профессиональных возможностей, увеличение количества профессиональных неудач на фоне личностного самодовольства.

Еще одним фактором, определяющим профессиональное развитие, является *потенциал личности*. Под личностно-профессиональным потенциалом мы понимаем динамическое интегративное образование, определяющее ресурсные возможности профессионального развития человека и его способность к освоению и продук-

тивному осуществлению профессиональных видов деятельности⁹. Для каждого момента времени можно говорить о конкретном потенциале личности. С изменением временного периода потенциал как возможность и ресурс развития личности также изменяется.

С синергетических позиций потенциал человека как открытая система означает его «безначальность» и бесконечность. Человек появляется на свет потенциально готовым к развитию, и пределов его развития также нет¹⁰. Именно потенциал является энергетической характеристикой, определяющей открытость развивающегося профессионального пространства, его динамическое равновесие в конкретный период развития личности. Равнодействующей интегративной характеристикой этого пространства является траектория, определяющая индивидуальный путь профессионального становления личности.

Большое влияние на профессиональное развитие личности оказывает группа *социально-профессиональных факторов*.

Профессиональное развитие может ограничиваться содержанием профессиональной деятельности. Длительная работа на конвейере, выполнение в течение продолжительного времени низкоквалифицированного труда, использование в работе одной и той же технологии, чтение одной и той же учебной дисциплины приводят к остановке в профессиональном развитии, а иногда и к депрофессионализации. В некоторых случаях может наблюдаться деперсонализация. Человек настолько срастается с выполняемым однотипным функционалом, что по сути превращается в придаток операциональной системы и утрачивает часть себя. Это проявляется в сужении потребностно-мотивационной сферы, в снижении активности.

В процессе выполнения профессиональной деятельности специалист повторяет одни и те же действия и операции. В типичных условиях труда становится неизбежным образование стереотипов

⁹ См.: Павлова А. М., Зеер Э. Ф. Проблема изучения профессионально-личностного потенциала: результаты поискового исследования // Образование и наука. 2002. № 1 (13).

¹⁰ См.: Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1997.

осуществления профессиональных функций, действий, операций. Они упрощают выполнение профессиональной деятельности, повышают ее определенность, облегчают взаимоотношения с коллегами. Стереотипы придают профессиональной жизни стабильность, способствуют формированию опыта и индивидуального стиля деятельности. Можно констатировать, что профессиональные стереотипы обладают несомненными достоинствами для человека и в то же время являются основой образования многих профессиональных деструкций личности.

Стереотипы – неизбежный атрибут профессионализации специалиста; образование автоматизированных профессиональных умений и навыков, становление профессионального поведения невозможны без накопления бессознательного опыта и установок. И наступает момент, когда профессиональное бессознательное превращается в стереотипы мышления, поведения и деятельности. Но профессиональная деятельность изобилует нестандартными ситуациями, и тогда возможны ошибочные действия и неадекватные реакции. П. Я. Гальперин указывал, что «... при неожиданном изменении ситуации нередко случается, что действия начинают выполняться по отдельным условным раздражителям, без учета фактического положения в целом. Тогда говорят, что автоматизмы действуют вопреки пониманию»¹¹. Другими словами, стереотипизация является одним из достоинств психики, но вместе с тем вносит большие искажения в отражение профессиональной реальности и порождает разного типа психологические барьеры.

Чрезмерная регламентация труда, унификация профессиональных функций, жесткий контроль за выполнением деятельности (особенно творческой) порождают активную пассивность личности. Типичным проявлением активной пассивности является сознательное приспособление к нормативным функциям, ограниченным возможностям. Личность прикладывает достаточно большое количество усилий, направленных, как ни странно, на профессиональную пассивность (отказ от новой должности, повышения

¹¹ См.: Гальперин П. Я. Введение в психологию. М., 1976. С. 84.

квалификации, освоения нового содержания и технологии). Главной целью в работе становится сохранение статус-кво (прежнего привычного состояния).

В результате изнуряющей интенсификации труда наступает профессиональная усталость, «эмоциональное выгорание». Наиболее часто они проявляются в группе профессий «человек – человек». Под профессиональной усталостью понимается специфический вид усталости, обусловленный постоянным эмоциональным контактом со значительным количеством людей¹². При синдроме хронической усталости человек страдает не просто от физического или нервного истощения, а от хронических стрессов нервной системы. Такое состояние порождает апатию, способствует отказу от активных действий по преодолению препятствий в профессиональной деятельности.

Эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности способствует формированию синдрома «эмоционального выгорания». Т. В. Форманюк выделяет следующие проявления данного синдрома: чувство эмоционального истощения, изнеможения, дегуманизации, деперсонализации, тенденцию развивать негативное отношение к субъекту деятельности, негативное самовосприятие в профессиональном плане¹³. На фоне этих изменений профессиональное развитие меняет восходящую траекторию движения на стагнирующую или прекращается.

В качестве ограничения дальнейшего профессионального развития личности, что самое парадоксальное, может выступать высокий уровень профессиональной компетентности сотрудника. Профессиональная деятельность не требует такой компетентности, профессиональные задания выполняются легко, личность привыкает работать «вполсилы». Более того, сверхкомпетентность в большинстве организаций принимается за большее зло, нежели некомпетентность. Обычная некомпетентность ни в коем случае не есть причина для увольнения; она только препятствует повы-

¹² См.: *Абрамова Г. С., Юдичиц Ю. А.* Психология в медицине. М., 1998.

¹³ См.: *Форманюк Т. В.* Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994. № 6.

шению. Сверхкомпетентность нередко служит основой для увольнения, так как подрывает уверенность вышестоящего начальника в своей компетентности.

При достижении социально и профессионально важных целей, большого успеха, решении какой-либо личностно значимой сверхзадачи вероятно развитие «болезни достижений», или «синдрома Мартина Идена» (В. С. Ротенберг). Такого рода критические, эмоционально напряженные ситуации могут привести к утрате смысла профессиональной жизни.

Рассмотрим влияние *социально-экономических факторов* на профессиональное развитие личности.

В качестве ограничения профессионального развития могут выступать социально-экономические условия. Переход к рыночным отношениям обусловил сокращение количества рабочих мест, изменение рынка труда, наполнил новым содержанием привычные виды деятельности. Не все в такой сложной ситуации смогли быстро переориентироваться, освоить новые виды деятельности, найти новое применение своим профессиональным знаниям и умениям. Большое количество людей столкнулись с крушением своих профессиональных идеалов и установок, оказались не готовы к коренному изменению профессиональных планов. В последнее десятилетие кардинальные изменения профессиональной биографии пережили сотни тысяч людей. Кто-то сумел адаптироваться к новым социально-экономическим отношениям, а кто-то оказался за бортом активной профессиональной жизни. Безработица, толпы бомжей... – таковы последствия профессиональной несостоятельности, возникшей под влиянием новых экономических условий.

Изменение прежней системы оплаты труда привело к резкому усилению миграции из низкооплачиваемых сфер: образования, здравоохранения, культуры, частично из промышленности, особенно оборонной. Большинство устремились в сферы торговли и обслуживания, но далеко не все смогли себя в них реализовать.

В погоне за достойной зарплатой некоторые люди заключают с собой негласный контракт: я не реализую себя как профессионал, я выполняю ту работу, которая мне не нравится, но зато имею хоро-

шие деньги. Человек сознательно ограничивает свое профессиональное развитие в надежде впоследствии наверстать упущенные возможности. Нереализуемые в профессиональной деятельности компетенции постепенно начинают редуцироваться, делая невозможным возвращение к прежней профессии на высоком уровне профессионализма.

Отсутствие морального и материального стимулирования в организации оказывает негативное влияние на профессиональное развитие сотрудников. Вместе с тем неадекватно высокий уровень зарплаты приводит к ощущению сверхценности и самоудовлетворенности. Личность начинает считать себя высокопрофессиональной и не нуждающейся в дальнейшем профессиональном развитии.

Наличие в обществе этнических стереотипов порождает негативное отношение к представителям некоторых национальностей. Им труднее устроиться на престижную должность, при приеме на работу в ряде организаций (например, в оборонных и силовых ведомствах) существует негласное правило: «нерусских не принимать». Преимущества при приеме на работу, продвижении по служебной лестнице и даже повышении квалификации стали иметь национальные кадры (в Удмуртии – удмурты, в Башкирии – башкиры и т. д.).

Жители города и деревни изначально имеют разные возможности для профессионального развития. Профессионально самоопределиться и самореализоваться легче в городе. Город, особенно крупный, предоставляет более широкие возможности для выбора профессии, образовательного учреждения, а также места работы. В ситуациях профессионального кризиса жители города чувствуют себя более комфортно, так как альтернативных сценариев их преодоления намного больше, чем на селе.

Наконец, фактором профессионального развития являются *случайные события и неблагоприятные обстоятельства* в реализации профессиональных планов. Нарушая привычное течение профессиональной жизни, они порождают психическую напряженность, дискомфорт, создают ситуацию невозможности прежнего состояния.

Профессиональное становление специалиста в основном обусловлено внешними воздействиями. Однако его нельзя непосредственно выводить из внешних условий и обстоятельств, так как они всегда преломляются в жизненном опыте человека, индивидуальных психических особенностях, психическом складе.

В процессе становления профессионала, увеличения масштаба личности субъект все более выступает фактором своего развития, изменения, преобразования объективных обстоятельств в соответствии со своими личными свойствами. Другими словами, профессионал может сам сознательно изменять свою профессиональную биографию, заниматься саморазвитием, самосовершенствованием, но и в данном случае этот процесс мотивируется социальным окружением, экономическими условиями жизнедеятельности.

Таким образом, влияние рассмотренных внешних и внутренних факторов на сценарий (траекторию и темп) профессионального становления личности полимодально и зависит от возраста, пола и стадий становления профессионализма. Гипотетически можно выделить следующие наиболее часто встречающиеся варианты сценариев:

1. Плавное замедление профессионального развития (рис. 1). Траектория представляет собой плавное нарастание профессионализма без достижения стадии профессионального мастерства с постепенным угасанием прогрессивной динамики развития и спадом профессиональной активности.

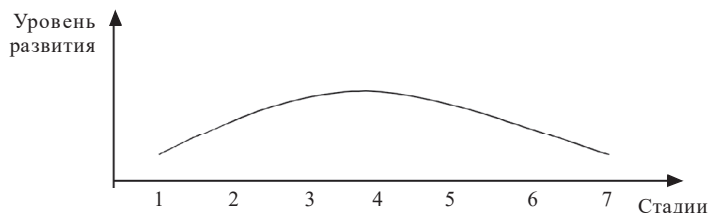


Рис. 1. Траектория бескризисного становления

2. Стагнирующее профессиональное развитие (рис. 2). Траектория характеризуется длительными периодами профессионального застоя. Временные границы нахождения на «плато» ограничены

содержанием и технологиями деятельности. В ряде профессий период нахождения в состоянии стагнации может продолжаться годами, а в других ограничиваться месяцами, так как быстрая изменчивость содержания деятельности делает сотрудника функционально негодным.

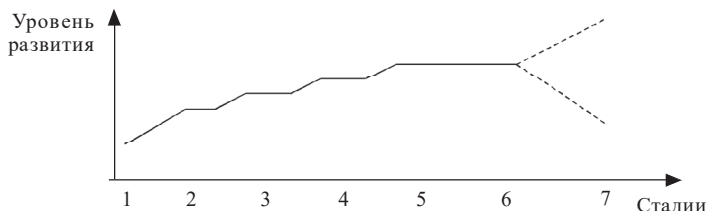


Рис. 2. Траектория стагнирующего становления

3. Спад профессиональной активности и возможная редукция профессионального развития (рис. 3). Данная траектория характеризуется прогрессивным развитием в начале профессиональной карьеры, быстрым достижением высоких результатов и резким спадом профессиональной активности в результате изменения профессиональной позиции, профессиональных интересов и т. д. Как правило, резкий спад активности обусловлен воздействием внешних, социально-экономических факторов или изменениями в руководстве организации.



Рис. 3. Траектория спада профессиональной активности

4. Достижение вершинных достижений в профессии (рис. 4). Профессиональное развитие характеризуется достижением все более высоких профессиональных результатов. Количественное

накопление профессиональных компетенций и опыта приводит к скачкообразным качественным изменениям в уровне профессиональной зрелости.

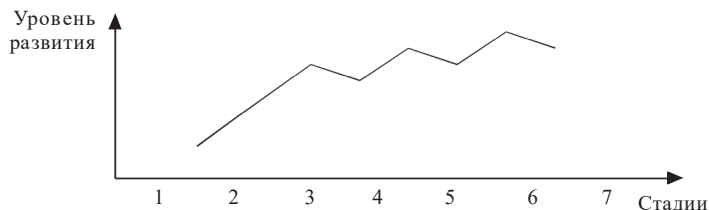


Рис. 4. Траектория ускоренного движения

5. Кардинальное изменение траектории профессионального развития (рис. 5). Изменение траектории профессионального развития обусловлено сменой профессии. Линия профессионального развития нарушается в результате отказа от прежней деятельности. Личность практически заново начинает профессиональное развитие.

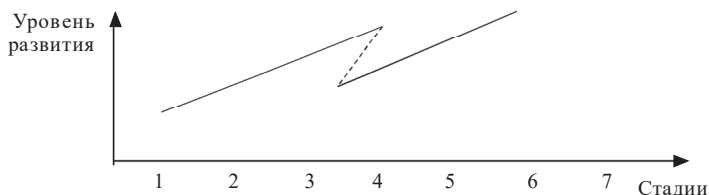


Рис. 5. Траектория кардинальной смены профессии

6. В отдельных случаях – катастрофа (рис. 6). Эта траектория возникает в результате критических жизненных или профессионально обусловленных событий (болезнь близких, резкое ухудшение психофизических функций, ослабление психических процессов, вынужденное увольнение и др.). Под влиянием этих событий человек отказывается от самореализации в профессиональной деятельности и уходит из профессии.

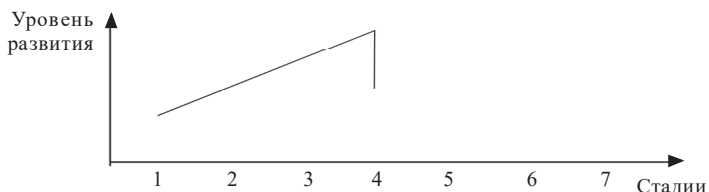


Рис. 6. Траектория ухода из профессиональной деятельности

Изменение темпа и вектора развития происходит в основном при смене стадий становления. Решающее значение имеют изменения социальной ситуации развития, ведущей деятельности и собственной активности личности. Каждый из шести основных вариантов становления имеет разнообразные версии. Более того, зачастую они вплетаются в единую траекторию профессионального развития, которая включает в себя замедление профессионального развития на одной из стадий, достижение профессионального мастерства на следующей, а далее возможна редукция и кардинальная смена траектории. На рис. 2–4 изображены базовые траектории становления, на основе которых возможно проектирование индивидуальных сценариев профессионального развития.

В заключение стоит отметить, что определяющая роль в профессиональном становлении личности принадлежит ее профессиональной активности; важное значение играют социально-экономические условия; биологические факторы выполняют функцию предпосылок профессионального развития, влияют на его темп, а также на профессиональную пригодность и результативность.

1.2. Психологическая характеристика кризисов профессионального развития

Рассмотрение проблемы кризисов невозможно без анализа категории развития. Развитие личности – это в целом прогрессивные изменения (включающие регресс, деформации и разрушение) системного качества человека, возникновение и развитие которого детерминировано взаимодействием внешних обстоятельств (соци-

альной ситуации и деятельности) и внутренней биопсихической организацией индивида. Результатом этого взаимодействия становятся психологические новообразования. По мере развития повышается значение активности самой личности в этом процессе, усиливаются моменты саморазвития, самосовершенствования. Преемственность между новым, нарождающимся и уже достигнутым обеспечивает динамичность и устойчивость личности. Само развитие личности гетерохронно включает перерывы постепенности.

Каждая стадия развития имеет непреходящее значение для всестороннего развития психики человека и характеризуется своими уникальными психологическими новообразованиями. Новая, более сложная система наделяет своим системным качеством формы психики, поведения, деятельности, возникшие на предшествующих стадиях. При этом чем полноценнее развиваются генетически ранние формы психики, тем более богатые потенции создаются для последующего ее развития (Б. Г. Ананьев, Л. И. Анцыферова, А. В. Запорожец, Я. А. Пономарев и др.).

Наряду с этими взглядами существует точка зрения, что развитие имеет прерывистый характер (Ш. Бюлер, Э. Эриксон). Особое новообразование каждой стадии развития личности, согласно Э. Эриксону, характеризует в основном эту стадию и возникает независимо от новообразований предыдущих стадий. Соответственно и на последующих стадиях оно не преобразуется¹⁴. Не абсолютизируя эти взгляды, следует все же отметить, что некоторые новообразования ранних этапов индивидуального развития психики человека могут включаться в структуру зрелой личности в мало измененной форме.

Вместе с тем развитие носит не только стадийный характер, но и осуществляется внутри определенной стадии развития, что приводит к количественному накоплению качественно новых элементов, которые и образуют потенциальный резерв.

Таким образом, можно констатировать, что развитие личности происходит на протяжении всей жизни человека. В этом перма-

¹⁴ См.: Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М., 1996.

нентном процессе выделим периоды относительно спокойного, эволюционного личностного развития и относительно кратковременные периоды, которые сопровождаются кардинальной перестройкой сложившейся психологической организации личности. Естественно, что такие «перерывы постепенно» позволяют членить целостный индивидуальный процесс развития личности (онтогенез) на уровни, стадии. Переход от одного уровня к другому осуществляется по диалектическому принципу развития, а именно: в процессе эволюционного развития возникают и накапливаются противоречия, которые приводят к скачку, переходу на новый, более высокий уровень. Качественное отличие уровней развития обусловливается особым сочетанием внутренних процессов развития и внешних условий, типичных для данного периода.

В настоящее время большинство отечественных и зарубежных ученых рассматривают развитие личности в онтогенезе, как состоящий из определенных периодов процесс. Разные авторы выделяют стадии, этапы, циклы, фазы, эпохи. Отечественные и зарубежные психологи, используя разную терминологию, указывают на более или менее строгую последовательность стадий, каждая из которых отличается от других и в качественном, и в количественном отношении. Ряд авторов выделяют в своей периодизации либо переходы между этапами, либо сами этапы. Однако независимо от структуры периодизации все авторы признают наличие в развитии личности критических периодов, т. е. кризисов.

В психологическом словаре понятие «кризисы» определяется как особые, относительно непродолжительные по времени (до года) периоды онтогенеза, характеризующиеся резкими психологическими изменениями¹⁵. Следует отметить, что, будучи едиными в признании критических периодов в развитии личности, некоторые авторы высказывали мнение о возможности, при определенных педагогических условиях, бескризисного развития (Т. В. Драгунова, А. Н. Леонтьев, У. Лер, Г. Томэ). Эти взгляды в последнее

¹⁵ См.: Психологический словарь / под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. М., 1983.

время большинством исследователей опровергаются (Р. А. Ахмеров, В. И. Слободчиков и др.). Обобщая вышеизложенное, можно констатировать, что кризисы – это необходимый атрибут развития.

Относительное единство мнений наблюдается при определении роли и значения кризисов в развитии личности. Обычно кризисы определяются как явление нормативное, свойственное большинству людей. В разнообразных концепциях кризис детерминирован определенного рода противоречиями: внешними или внутренними. Именно в процессе разрешения этих противоречий осуществляется прогрессивное развитие личности, происходит перестройка внутреннего переживания за счет изменения отношения к окружающей действительности, а также потребностей и побуждений, определяющих поведение человека, процессов, опыт и направленность личности.

В процессе кризиса, по мнению большинства авторов (Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, Б. Ливехуд, Д. Б. Эльконин, Э. Эриксон и др.), происходит структурная перестройка личности. По мнению Б. Ливехуда, это «структурные» кризисы¹⁶.

Основываясь на структуре личности К. К. Платонова, включающей в себя следующие подструктуры: биопсихические свойства, особенности психических процессов, опыт и направленность личности, рассмотрим происходящие во время кризиса структурные изменения.

Нормативные кризисы развития, как правило, не вызывают изменения биопсихических свойств индивида. Вторая подструктура личности (особенности психических процессов) активно участвует в процессе переживания кризиса. Явление кризиса сопровождается сильными эмоциональными переживаниями. Человек начинает испытывать чувство недовольства, психологический дискомфорт, наблюдается нерезкое повышение уровня тревожности. По мнению А. Г. Амбрумовой, характерным становится перераспределение значимости и удельного веса отдельных раздражителей или рядов внешних стимулов, а именно: отрицательно эмоцио-

¹⁶ См.: Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Калуга, 1994.

нально окрашенные раздражители количественно доминируют над положительно окрашенными и значимость их усиливается, при этом значимость положительных стимулов резко падает, появляется временная неспособность к волевому действию¹⁷. По мнению Ф. Е. Василюка, человек испытывает невозможность реализации своего жизненного замысла. Именно в силу такой парализации воли, вызывающей бессилие человека перед лицом событий, охватывающей важнейшие жизненные отношения, и возникает кризис.

Затрагивает кризис и подструктуру опыта. На смену прежним привычкам, умениям, навыкам приходят новые. Некоторые новые привычки и умения начинают закладываться в процессе кризиса. Гораздо более заметны и ощутимы в этот период ломка и разрушение старых умений и навыков. Л. С. Выготский отмечал, что в критический период ребенок теряет интерес к деятельности, работоспособность¹⁸.

Вовлеченной в кризис оказывается и следующая подструктура – направленность личности. Для кризиса характерно нарушение психологического будущего, смысла и целостности жизни. Между данными нарушениями нет причинно-следственной связи, так как это различные измерения критической ситуации. Вследствие этого возникают противоречия во всей системе жизни, т. е. системе «сознание – бытие». По мнению Ф. Е. Василюка, сознание теряет способность осмысливать и направлять бытие, а бытие, будучи не способным реализовать устремленность сознания и не находя в сознании адекватных ему форм, выходит из-под контроля сознания, развивает стихийные связи и зависимости, которые еще больше нарушают смысловое соответствие между ним и сознанием. В итоге это выражается в утрате смысла жизни.

В конце каждой стадии развития накапливаются противоречия, как внешние, так и внутренние. Ряд авторов относят этот

¹⁷ См.: Амбрумова А. Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика // Психол. журн. 1985. Т. 6, № 6.

¹⁸ См.: Выготский Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. / под ред. Д. Б. Эльконина. М., 1984. Т. 4. 432 с.

период к стадиям развития кризиса (В. В. Давыдов, Л. С. Выготский, Д. Б. Эльконин, и др.). По мнению Л. С. Выготского, особенностью кризиса является неясность границ, отделяющих начало и конец кризиса, от смежных возрастов. Однако в середине кризиса наступает кульминационный момент, в который кризис достигает апогея. Именно этот кульминационный момент он и предлагает считать точкой отсчета, откладывая в сторону начала и конца кризиса примерно по полгода. Поэтому Л. С. Выготский предлагает выделять три фазы развития кризиса: предкритическая; собственно критическая; посткритическая – процесс преодоления кризиса.

По мнению других авторов, собственно кризис начинается с критического события. Этой точки зрения придерживаются Р. А. Ахмеров, Ф. Е. Василюк, Дж. Каплан, Г. Якобсон и др. Теоретически жизненные события квалифицируются как ведущие к кризису, если они создают потенциальную или актуальную угрозу удовлетворению фундаментальных потребностей¹⁹ и при этом ставят перед индивидом проблему, от которой он не может уйти и которую не может разрешить привычным способом²⁰. Критические события в данных теориях рассматриваются как запускающий механизм развития кризиса. В этом случае границы протекания кризиса становятся более осязаемыми и определенными.

Дж. Каплан описал четыре последовательные стадии кризиса: первичный рост напряжения, стимулирующий привычные способы решения проблем; дальнейший рост напряжения в условиях, когда эти способы оказываются безрезультатными; еще большее увеличение напряжения, требующее мобилизации внешних и внутренних источников; если все оказывается тщетным, повышение тревоги и депрессии, чувств беспомощности и безнадежности, дезорганизация личности.

По мнению автора, кризис может закончиться на любой стадии. Если первые две стадии, выделяемые Дж. Капланом, можно

¹⁹ См.: *Jacobson G. F. Programs and techniques of crisis intervention // American handbook of psychiatry / ed. by S. Arieti. N. Y., 1974.*

²⁰ См.: *Caplan G. Emotional crisis // The encyclopedia of mental health. N. Y., 1963. Vol. 2.*

соотнести со стадиями Л. С. Выготского, то две последующие более определены в работах Ф. Е. Василюка и выделяются как деятельностное переживание. Исход переживания кризиса может быть двояким. Он состоит либо в восстановлении прерванной кризисом жизни, возрождении ее, либо в перерождении ее в другую, по существу, жизнь. И в том и в другом случае речь идет о некотором порождении собственной жизни, о самосозидании, т. е. о жизненном творчестве.

Успешное разрешение кризиса вызывает у индивида прилив новых сил, стремление овладеть новыми областями действительности, повышает мотивацию к достижению, способствует появлению новых способностей.

Обобщая вышеизложенное, можно констатировать, что процесс развития личности сопровождается кризисами.

Основные подходы к исследованию кризисов в отечественной и зарубежной психологии

В отечественной и зарубежной психологии можно условно выделить три подхода к исследованию кризисов. Основанием для такого выделения служат движущие процессом развития противоречия.

Первый подход в качестве детерминации развития рассматривает смену ведущей деятельности и изменение социальной ситуации развития. В рамках этого подхода явление кризиса наиболее исследовано в отечественной психологии (Л. И. Божович, Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, Т. В. Драгунова, А. Н. Леонтьев, Д. Б. Эльконин и др.).

Рассмотрение кризисов началось в рамках культурно-исторической концепции Л. С. Выготского, хотя уже в работах П. П. Блонского при выделении стадий детского развития рассматриваются критические периоды. Однако разработка кризисов началась Л. С. Выготским.

При исследовании периодизации детского развития он выделял два критерия:

- 1) новообразования возрастных периодов и переходов;

2) динамику их протекания, причем более детально рассмотрел чередование относительно устойчивых, стабильных периодов развития и скачкообразных изменений личности ребенка.

Именно периоды скачкообразного развития определялись как критические. Кризис – это поворотный пункт в детском развитии. Негативное содержание развития в эти периоды является только обратной или теневой стороной позитивных изменений личности, составляющих главный и основной смысл всякого критического возраста²¹. Старое в процессе кризиса разрушается лишь настолько, насколько это необходимо для развития нового. Таким образом, в эти переломные периоды главное значение имеют глобальные позитивные перестройки в системе личности, а процесс развития переходит на качественно новую ступень.

А. Н. Леонтьев, развивая теорию деятельности, так сформулировал психологический принцип периодизации: каждая стадия психического развития характеризуется определенным, ведущим на данном этапе отношением ребенка к действительности, определенным, ведущим типом его деятельности²². Исходя из этих идей, Д. Б. Эльконин разработал наиболее известную в настоящее время периодизацию развития, включив кризисы в общую схему развития ребенка. Внутри системы ведущей деятельности он обнаружил скрытое (выходящее на поверхность лишь в период так называемых психологических кризисов) диалектическое противоречие между двумя аспектами ведущей деятельности: операционально-техническим (интеллектуально-структурным, как бы сказал Ж. Пиаже), относящимся к развитию подсистемы «ребенок – вещь», и эмоционально-мотивационным, связанным с развитием подсистемы «ребенок – взрослый». В настоящее время в отечественной психологии выделяются следующие кризисы возрастного развития: кризис новорожденности, кризис первого года жизни, кризис трех лет, кризис 6–7 лет, подростковый кризис. Эти кризисы в работах

²¹ См.: *Выготский Л. С.* Проблемы возрастной периодизации детского развития // *Вопросы психологии.* 1972. № 2.

²² См.: *Леонтьев А. Н.* Проблемы развития психики. М., 1965.

Л. И. Божович, Т. В. Драгуновой, А. В. Петровского, Д. Б. Элькони́на получили дальнейшее развитие. Форма, длительность и острота переживания кризисов заметно различаются в зависимости от индивидуально-типологических особенностей ребенка, социальных условий, особенностей воспитания в семье и педагогической системы в целом.

Во время кризиса оформляются психологические новообразования, обуславливающие генеральную линию последующего развития в стабильном периоде.

Л. С. Выготский считал, что протекание кризисов определено внешними условиями и внутренней логикой самого процесса развития. Дальнейшее развитие его идей привело к углублению факторов, детерминирующих развитие извне: речь идет о социальной ситуации развития и о ведущей деятельности. Вследствие этого многие исследователи говорят о преобладании в этом подходе внешних детерминант развития (В. И. Слободчиков). Признавая справедливость их позиции, следует все же заметить, что, возможно, ограничение возрастных рамок определило такую позицию.

Основывается на внешних детерминантах и теория Р. Заззо. Основной движущей силой развития в этой теории является включение личности в разнообразные социальные институты²³.

Г. С. Салливан, выделяя шесть стадий развития личности, соотносит их с культурой западноевропейского типа. В других обществах, по его мнению, эти стадии могут быть другими²⁴.

Таким образом, в рамках первого подхода наиболее изучены возрастные кризисы. Вместе с тем хотелось бы подчеркнуть, что рассмотрение кризисов в этих концепциях заканчивается юношеским возрастом.

Второй подход основывается на внутреннем (врожденном) стремлении личности к развитию. Эти концепции в основном охватывают процесс развития личности на протяжении всей жизни.

²³ См.: Захаров В. П., Хрящева Н. Ю. Социально-психологический тренинг. Л., 1989.

²⁴ См.: Харт Л. Из гусеницы в бабочку. СПб., 1997.

Наиболее разработанными в русле данного подхода являются теории зарубежных психологов (Ш. Бюлер, Б. Ливехуда, Э. Эриксона и др.).

Остановимся на некоторых из них более подробно. Ш. Бюлер в качестве главной движущей силы развития рассматривает врожденное стремление человека к самоосуществлению или самоисполнению. Самоосуществление – это итог жизненного пути, когда ценности и цели, к которым стремился человек осознанно или неосознанно, получили адекватную реализацию²⁵. В ее понимании, жизненный путь личности является результатом саморазвития духа, именно саморазвитие внутренней духовной сущности человека детерминирует развертывание различных жизненных фаз. Кризисы – также результат внутренней рассогласованности между способностью к самоопределению и самоосуществлением.

М. Мерс выделяет кризисы на основании развития духовных сил в человеке (жизненно-душевные устремления, деловые устремления и духовные устремления)²⁶. Р. Штайнер в своей периодизации выделяет схожие с М. Мерс детерминанты развития (уровневое развитие души: ощущающей, рассудочной, сознательной) и соответствующие этим уровням кризисы²⁷.

Наиболее распространенной в зарубежной психологии является концепция кризисов Э. Эриксона²⁸. По его мнению, многие возрастные противоречия и отклонения являются следствием кризисных противоречий. Центральным моментом в периодизации у него выступает понятие самоидентичности (субъективное чувство непрерывной самотождественности). Быть самим собой в глазах значимых других, в том числе и в собственных глазах, определяет движущие силы развития. А противоречие между ними обу-

²⁵ См.: *Buhler Ch.* Genetic aspects of the self // *Annals of the N. Y. Acad. of Science*. Vol. 96, Art. 3. N. Y., 1962.

²⁶ См.: *Moers M.* Die Entwicklungsphasen des menschlichen Lebens. Ratingen 1953 Das weibliche Seelenleben. Bonn, 1950.

²⁷ См.: *Hemlebens J.* Rudolf Steiner in Selbstzeugnissen und Bilddokumenten. Reinbek, 1974.

²⁸ См.: *Erikson E. H.* Wachstum und kriesen der gesunder Personlichkeit. Stuttgart, 1953.

словливают кризисы и направления развития на каждой возрастной ступени. Потеря противоречия, таким образом, грозит человеку утратой самого главного в жизни – толчка, стимула движения.

В соответствии с этими концептуальными положениями и выделенными возрастными ступенями он обосновывает следующие возрастные кризисы (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Возрастные кризисы по Э. Эриксону

Стадия	Кризисное противоречие
Младенчество	Основополагающая вера и надежда против основополагающей безнадежности
Раннее детство	Самостоятельность против чувства вины и страха порицания
Возраст игры	Личная инициатива против чувства вины и страха порицания
Школьный возраст	Предприимчивость против чувства неполноценности
Подростковый возраст	Идентичность против смешения идентичности
Юность	Интимность против изоляции
Взрослость	Производительность против застоя, поглощенности собой
Старость	Целостность, универсальность против отчаяния, отвращения

Аналогичный подход обнаруживает Р. А. Ахмеров. Исследуя биографические кризисы личности, в качестве факторов, обусловливающих их, он указывает на события и отношения между ними. В зависимости от межсобытийных отношений, он выделяет следующие кризисы.

Кризис нереализованности – субъективное отрицательное переживание жизненной программы; возникает в ситуации, когда

по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни. Появляются переживания того, что жизненная программа не выполнена. Человек не видит или недооценивает свои достижения, успех и в своем прошлом не усматривает существа событий, достаточно полезных с точки зрения настоящего и будущего. Причиной кризиса может быть социальная среда, в которую «забросило» человека, с которой он считается и которая может не ценить его специфический опыт, подготовленность, квалификацию. Для преодоления кризиса рекомендуется сменить среду или переменить свое отношение к ней.

Кризис опустошенности – душевная усталость и переживание отсутствия достижений; возникает в тех случаях, когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого в настоящее и будущее. И несмотря на то, что человек осознает у себя наличие в данный момент времени важных и значимых достижений, у него доминирует переживание, что в его будущем нет конкретных привлекающих целей. Причиной кризиса может быть душевная усталость после длительного периода упорной и самозабвенной работы. В этом случае нужна передышка от утомившего образа жизни и деятельности.

Кризис бесперспективности – отсутствие перспектив профессионального роста, реальных планов на будущее. Причина кризиса: возникает в ситуации, когда по тем или иным причинам в сознании человека слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы и мечты о будущем. Дело здесь не в самой по себе неопределенности будущего, а в отношении к нему как к бесперспективному. У человека есть и достижения, и активность, и ценные личностные качества, но он затрудняется в построении новых жизненных программ, не видит для себя путей самоопределения, совершенствования, реализации себя в тех или иных ролях²⁹.

²⁹ См.: Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности : дис. ... канд. психол. наук. М., 1994.

Автор не увязывает эти кризисы с возрастом человека, считая, что они зависят от субъективных переживаний. Кризисы могут сочетаться друг с другом:

опустошенность + бесперспективность;

нереализованность + опустошенность + бесперспективность.

Такие кризисы (сочетания кризисов) тяжело переживаются человеком, и выход может быть деструктивным, вплоть до суицида. Реальностью являются и психосоматические воздействия, выражающиеся в том, что затянувшиеся душевные переживания кризисного типа закономерно вызывают отклонения телесного здоровья.

Таким образом, если при первом подходе решающее значение в развитии личности отводится внешним детерминантам, то во втором подходе доминирует внутренняя детерминанта. На наш взгляд, оба эти подхода довольно односторонни, хотя ограниченность первого подхода во многом обусловлена возрастными рамками.

Третий подход основывается на изменении детерминанты развития в процессе жизненного пути личности. В рамках этого подхода встречаются концепции, механически соединяющие первые два подхода Дж. Ловингер³⁰, Р. Хавигхерст³¹. Наиболее продуктивными, на наш взгляд, являются концептуальные позиции В. И. Слободчикова³². В основу разработанной им концепции положено понятие событийной общности, внутри которой образуются многообразные способности человека, позволяющие ему входить в разнообразные общности и выходить из них, т. е. быть самобытным. Начало каждой возрастной ступени – это всегда новое рождение и новая форма жизни. При этом В. И. Слободчиков подчеркивает, что последовательная смена ступеней – это не просто условное членение непрерывного процесса эволюционирования, а прежде всего смена режима индивидуальной жизни. Соответственно он выделяет две группы кризисов: кризисы рождения («так жить нельзя») и кризисы

³⁰ См.: *Loevinger J., Wessler R.* Measuring ego development. San Francisco, 1970.

³¹ См.: *Havighurst R.* Developmental tasks and education. N. Y., 1957.

³² См.: *Слободчиков В. И.* Категория возраста в психологии и педагогике развития // Вопросы психологии. 1991. № 2.

развития («хочу быть, как ты»), а также поиск новых способов самоопределения (на стадии освоения)³³. Разрыв, противоречие между актуальной и потенциальной формами совместного существования и создает явление кризиса, когда ребенок, юноша, взрослый к чему-то стремятся, о чем-то томятся, сами толком не ведая, что душе угодно.

Для рассмотрения автор предлагает следующую периодизацию (табл. 3). Данная схема является попыткой ответить на вопросы: что становится и что образуется в ходе развития? Становятся разные формы человеческих общностей (форм со-бытийности), образуются же многообразные способности человека, позволяющие ему входить в различные общности (приобщение к существующим формам культуры) и выходить из них (индивидуализироваться и самому творить новые формы), т. е. быть самобытным.

Т а б л и ц а 3

**Схема периодизации развития в онтогенезе
по В. И. Слободчикову**

Ступени развития субъективности	Матрица возрастов			
	Период становления со-бытийности		Период реализации само-бытности	
	Кризисы рождения	Стадии принятия	Кризисы развития	Стадии освоения
Оживление	Родовой кризис (2 месяца – +3 недели)	Новорожденность (3 недели – 3,5 месяцев)	Кризис новорожденности (3,5–7 месяцев)	Младенчество (6–12 месяцев)
Одушевление	Кризис младенчества (6–12 месяцев)	Раннее детство (1, 5–3 года)	Кризис раннего детства (2,5–3,5 года)	Дошкольное детство (3–6,5 лет)

³³ См.: Слободчиков В. И., Цукерман Г. А. Интегральная периодизация общего психического развития // Вопросы психологии. 1998. № 3.

О к о н ч а н и е т а б л . 3

Ступени развития субъективности	Матрица возрастов			
	Период становления со-бытийности		Период реализации само-бытности	
	Кризисы рождения	Стадии принятия	Кризисы развития	Стадии освоения
Персонализация	Кризис детства (5,5–7,5 лет)	Отрочество (6,5–11,5 лет)	Кризис отрочества (11–14 лет)	Юность (13,5–18,0 лет)
Индивидуализация	Кризис юности (17–21 год)	Молодость (19–28 лет)	Кризис молодости (27–33 года)	Взрослость (32–42 года)
Универсализация	Кризис взрослости (39–45 лет)	Зрелость (44–60 лет)	Кризис зрелости (55–60 лет)	Старость (62– ... лет)
	Кризис индивидуальной жизни			

В этой схеме каждая ступень есть относительно завершённый цикл развития, выстроенный в логике процесса как горизонтальная последовательность периодов (становления и реализации) и стадий (критических и стабильных).

По вертикали представлена последовательность ступеней и смена форм развития, которая фиксирует общее направление и уровни становления субъективности человека в онтогенезе. Начало каждой ступени – это всегда новое рождение в новую форму жизни, не отменяя прожитую ступень, а объёмляющую ее и сохраняя ее фазы и достижения. Сама последующая ступень есть смена режима индивидуальной жизни.

При разделении жизни на стадии подчеркивается трудность перехода с одной стадии на другую (критические ситуации).

Типология кризисов развития личности

Существующее многообразие кризисов можно также условно разделить по параметрам, затрагивающим ту или иную область изучения. Так, можно выделить возрастные кризисы или кризисы психического развития, жизненные кризисы, психологические кризисы и профессионально-обусловленные. Изучение работ отечественных психологов показывает, что при исследовании одного и того же психологического явления используются разные термины. Как синонимы употребляются понятия «возрастные кризисы» и «кризисы психического развития». Это представляется некорректным. Чтобы объяснить правомерность нашей позиции, рассмотрим факторы, инициирующие кризисы.

В обобщающей статье К. Н. Поливановой, посвященной кризисам психического развития детей, убедительно показано, что ведущими факторами кризисов детства являются изменение социальной ситуации развития, перестройка системы отношений со взрослыми и окружающим миром, а также смена ведущей деятельности³⁴. Развитие кризисных явлений наблюдается в определенные, относительно кратковременные периоды. Но они никак не инициируются возрастом. Возраст – всего лишь фон, на котором проявляется кризис, главное – перестройка, изменение социальной ситуации и ведущей деятельности. И конечно, кризисы психического развития не ограничиваются периодом детства. Социальная ситуация развития и ведущая деятельность изменяются и за пределами детского возраста. Положение о возможности их изменения за рамками детского возраста разработано в рамках концепций, изучающих развитие личности на протяжении жизни и в профессиональной деятельности.

Таким образом, кризисы психического развития – это переход от одной стадии развития к другой, характеризующийся изменением социальной ситуации, сменой ведущей деятельности и возникновением психологических новообразований.

³⁴ См.: Поливанова К. Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития // Вопросы психологии. 1995. № 1.

В концепциях, рассматривающих развитие личности на протяжении жизни, чаще всего речь идет о жизненных кризисах (Ш. Бюлер, М. Мерс и др.). Понимание кризиса в этих теориях во многом совпадает с трактовкой кризисов возрастного развития (определение кризиса, его значения для развития личности, способов переживания кризиса и т. д.). Следует также отметить, что в психологии нет единой трактовки движущих сил развития личности. В русле психоанализа основной акцент при рассмотрении критических периодов делается на биологическом развитии, при этом обращается внимание на сексуальные изменения (Д. Доллард, Н. Миллер, З. Фрейд, К. Г. Юнг). Другие авторы большее значение придают социализации личности (Р. Заззо, Г. С. Салливан). Третьи в качестве причины развития кризиса выделяют духовное, нравственное становление (Ш. Бюлер, Б. Ливехуд).

Разработка идей о жизненном пути личности определила разработку периодизации развития в течение жизни и в отечественной психологии (В. Ф. Моргун, В. И. Слободчиков, Н. Ю. Ткачева и др.). Выделенные в этих периодизациях кризисы логично отнести к жизненным (табл. 4).

Следующую группу кризисов можно определить как психологические кризисы. Психологические кризисы не имеют временной характеристики и обусловлены событиями, имеющими критический характер для психологической целостности личности (Г. А. Абрамова, А. Г. Амбрумова).

И последняя группа – это кризисы профессионального становления. Данные кризисы обусловлены процессом профессионального становления личности. Рассмотрим их особенности ниже.

Таким образом, основываясь на анализе кризисов в отечественной и зарубежной психологии, можно выделить следующие феномены:

- психически обусловленные кризисы – явление нормативное, сопровождающее развитие личности;
- кризисы детерминированы внешними и/или внутренними факторами;

Дифференциация становления личности в онтогенезе

Период	Стадии	Основные потребности	Ведущая деятельность	Кризисы становления
Дошкольное детство	Младенчество (0–1 год)	Физиологические потребности, потребность в эмоционально-телесном контакте	Общение со взрослыми	Кризис новорожденности
	Раннее детство (1–3 года)	Потребность в овладении предметным миром и ориентировке в нем	Предметно-манипулятивная деятельность	Кризис первого года жизни
	Дошкольный возраст (3–6 лет)	Потребность в ролевом общении	Игра	Кризис трех лет
Школьный возраст	Младший школьный возраст (7–10 лет)	Познавательная потребность, потребность в поощрении со стороны учителя	Учение	Кризис семи лет
	Подростковый возраст (11–14 лет)	Потребность стать взрослым, потребность в нравственном самонаправлении	Дифференцированная учеба	Подростковый кризис

Продолжение табл. 4

Период	Стадии	Основные потребности	Ведущая деятельность	Кризисы становления
Ранняя взрослость	Ранняя юность (15–18 лет)	Потребность в самоутверждении, профессиональном самоопределении, в общении с лицами противоположного пола	Учебно-профессиональная деятельность	Кризис юношеских ожиданий, кризис идентичности
	Юность (18–23 года)	Потребность в социальном и профессиональном самоопределении, в самостоятельности	Профессионально-трудовая деятельность	Кризис профессиональных перспектив
Взрослость	Молодость (24–27 лет)	Потребность в социальной и профессиональной активности	Нормативно одобряемая профессиональная деятельность	Кризис юношеских надежд
	Зрелость (28–60 лет)	Потребность в самореализации	Индивидуальная и творческая профессиональная деятельность	Кризис нереализованных возможностей
Старость	Пожилой возраст (60–75 лет)	Потребности в признании, в бессмертии, психологические потребности	Социально одобряемая деятельность	Кризис осознания смысла жизни

О к о н ч а н и е т а б л . 4

Период	Стадии	Основные потребности	Ведущая деятельность	Кризисы становления
	Старчество (76–90 лет)	Потребность в общении, заботе, психофизиологические потребности	Домоводство, личная гигиена	Кризис ухода из жизни
	Долгожительство (более 90 лет)	Психофизиологические потребности	Домоводство, личная гигиена	—

- в процессе кризиса происходит психологическая перестройка структуры личности;
- временные границы протекания кризисов приводят к выделению фаз, этапов, стадий их развития;
- в качестве движущих сил возникновения и развития кризисов одни исследователи рассматривают врожденное стремление человека к самоосуществлению, другие – включение в разнообразные социальные отношения, третьи – социальную ситуацию и ведущую деятельность.

1.3. Конфликты профессионального самоопределения

Важнейшим критерием осознания и продуктивности профессионального становления личности является ее способность находить *личностный смысл в профессиональном труде*, самостоятельно проектировать, творить свою профессиональную жизнь, ответственно принимать решения о выборе профессии, специальности и места работы. Конечно, эти жизненно важные проблемы возникают перед личностью в течение всей ее жизни. Личность же постоянно изменяется, развивается. Значит, на разных стадиях ее развития одни и те же задачи профессионального самоопределения решаются по-разному. Постоянное уточнение своего места в мире профессий (либо конкретной профессии), осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе становятся важными компонентами в жизни человека. Иногда возникает отчуждение от профессии, человек начинает ею тяготиться, испытывает неудовлетворенность своим профессиональным положением. Нередки случаи вынужденной смены профессии (специальности) и места работы.

Можно констатировать, что перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, иногда анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, принятия решения о выборе профес-

сии или ее смене, уточнения и коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Весь этот комплекс проблем в профессиоведении объясняют понятием *профессиональное самоопределение*.

Профессиональное самоопределение предполагает выработку собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. В самом деле, куда пойти учиться после окончания основной общеобразовательной школы? Какую выбрать профессию? Какова возможность трудоустройства по этой профессии? Каковы материальные возможности этой профессии? Чтобы определиться в проблемно-ориентационной ситуации, личности нужно соотнести свои потребности, позиции, интересы, мечты с собственными возможностями: подготовленностью, способностями, эмоционально-волевыми качествами, состоянием здоровья. Возможности, в свою очередь, необходимо соотнести с требованиями профессионального учебного заведения, профессии, специальности, конкретной трудовой функции.

Нередко согласование всех этих позиций затруднено. Если иметь в виду еще и социально-экономические факторы, позиции родственников, то становится очевидным, что профессиональное самоопределение, как правило, означает *конфликт*. Поскольку речь идет о *самоопределении*, то этот конфликт имеет внутриличностный характер. Его разрешение осуществляется путем ревизии и коррекции профессиональных устремлений и, конечно, внутриличностный конфликт может разрешаться продуктивно и деструктивно.

Сторонами внутриличностного конфликта самоопределения являются различные составляющие структуры личности. Можно выделить конфликты, обусловленные следующими факторами:

- рассогласованием составляющих направленности: противоречиями между социально-профессиональными ожиданиями и профессиональной действительностью, между мотивами профессионального роста, успеха и материального благополучия, между высоким уровнем притязаний (самооценки) и самоуважением, между неосознаваемыми мотивами (стремление к власти, подчинению) и ценностными ориентациями и др.;

– несовпадением характера профессиональной деятельности и уровня профессиональной компетентности, порождающим внутриличностные конфликты между осознанной необходимостью в повышении квалификации и недостаточной профессиональной активностью, между неудовлетворенностью содержанием труда и нежеланием сменить профессию, между отсутствием перспектив карьеры и уровнем профессиональной компетентности и др.;

– противоречием между направленностью личности на достижение успеха, карьеру, высокие материальные блага и недостаточным уровнем развития социально-профессиональных способностей, качеств, психофизиологических свойств, состоянием здоровья и др.;

– несовпадением представления о своих профессиональных достоинствах и реальных профессиональных возможностей: противоречиями между «Я-возможным» и «Я-реальным», между «Я-идеальным» и «Я-деформированным». Важнейшим конфликтообразующим фактором выступает мотив соответствия самому себе. Этот мотив связан с самооценкой и обеспечивает непротиворечивость «Я-образов»;

– противоречиями между профессиональными возможностями, потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными возрастом, полом, этнической принадлежностью, внешностью; между необходимостью профессиональной мобильности и отчетливо выраженной возрастной ригидностью; между потребностью в продолжении профессиональной карьеры и вынужденным уходом на пенсию и др.

Первая группа противоречий характерна для лиц, находящихся на стадии оптации, вторая проявляется на стадиях профессиональной подготовки и профессиональной адаптации, третья и четвертая – на стадиях профессионализации и мастерства, пятая группа порождает конфликты на завершающей стадии профессионального становления.

Внутриличностные конфликты, в отличие от межличностных, человеком не всегда осознаются. Как правило, они проявляются в виде астенических эмоциональных переживаний, подавленного настроения, фрустрации, повышенной раздражительности, тревож-

ности и др. Симптомы эмоционального неблагополучия побуждают человека к поиску путей снятия психического напряжения. Разрешение внутриличностного конфликта профессионального самоопределения требует высокой психологической компетентности и не всегда под силу самому человеку. Психологическую помощь в разрешении этих конфликтов может оказать психолог.

Преодоление внутриличностных конфликтов профессионального самоопределения возможно путем развития психологической компетентности, разработки альтернативных сценариев профессиональной жизни, повышения профессиональной активности, создания оптимистической профессиональной перспективы, усиления «авторства» своей профессиональной жизни, определения новых смыслов профессиональной деятельности, согласования амбивалентных установок и отношений, постоянного повышения своей квалификации, снижения уровня притязаний, самосохранения профессиональной целостности личности, предвидения возможных трудностей и потерь, вынужденного увольнения или смены профессии, предупреждения возможных деформаций, кризисов и др.

Таким образом, можно выделить ряд типичных психологических проблем, порождающих внутриличностные конфликты профессионального самоопределения:

- рассогласование идеального и реального образа профессии и самооценки: «Я-реального», «Я-возможного» и «Я-деформированного»;

- несоответствие профессиональной квалификации уровню притязаний в области карьеры, материального и морального поощрения;

- неправильный, вынужденный выбор профессии, места работы и должности;

- противоречия между осознаваемыми и неосознаваемыми составляющими профессионального сознания.

Е. В. Есликова выделила следующие типы и виды конфликтов профессионального самоопределения³⁵ (рис. 7).

³⁵ См.: Есликова Е. В. Психологические особенности конфликтов профессионального самоопределения личности : дис. ... канд. психол. наук. Тобольск, 2000.

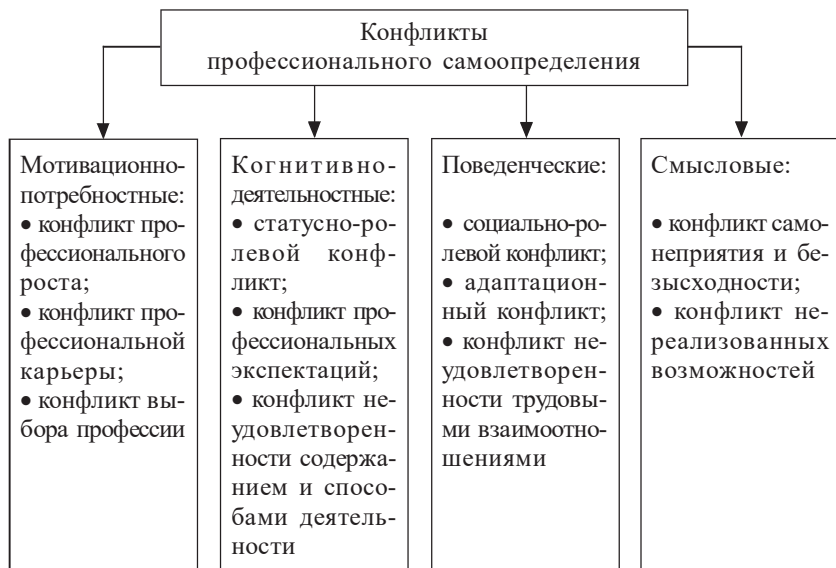


Рис. 7. Типология конфликтов профессионального самоопределения личности

Мотивационно-потребностные конфликты возникают в ситуации осмысления субъективной значимости профессиональной деятельности. Противоречие между потребностью человека в профессиональном росте, творчестве, самореализации и исчерпанностью того механизма деятельности и ее мотивации, который доминировал в жизни человека до определенного времени, приводит к психической напряженности. Возникающий конфликт актуализирует вопросы «как?», «для чего?». Например, специалист, отличающийся высокой продуктивностью деятельности, замечательными профессиональными навыками и способностями, которые требуют развития и целесообразного приложения, потребности в реализации этих способностей не испытывает. Он не в состоянии мотивировать активную деятельность. Другой человек, всю жизнь борющийся за высокую должность, заполучив ее, оказывается в растерянности: для чего работать дальше, к чему стремиться? Утрата мотива приводит к профессиональной дезорганизации и застав-

ляет человека переосмыслить свои профессиональные ориентации, установки, ценности.

К мотивационно-потребностным конфликтам относятся конфликт выбора профессии, конфликт профессионального роста, конфликт профессиональной карьеры:

– конфликты выбора профессии связаны с возникновением в сознании субъекта сомнения в правильности профессионального выбора, непрочностью профессиональных намерений, разочарованием, недовольством выбранной профессией. Подавляющее большинство молодых людей, переживающих конфликты выбора профессии, сознают, что психологический дискомфорт, который они испытывают, связан с нежеланием работать по профессии, с намерением попробовать себя в другой сфере;

– конфликты профессионального роста возникают на стадии, когда сомнения в правильности сделанного выбора остались позади. Как правило, уже имеется определенный профессиональный опыт и место работы. Кто-то уже добился определенных профессиональных успехов. Но кто-то начинает испытывать нехватку опыта, желание иметь более высокий результат. Ревизия профессиональной жизни инициирует определение новых жизненно значимых целей;

– конфликт профессиональной карьеры возникает чаще на стадии первичной профессионализации, когда появляется желание продвигаться по служебной лестнице, потребность занять руководящую должность, самоутвердиться и вместе с тем осознается необходимость переработки, систематизации знаний, повышения квалификации. Ощущение неудовлетворенности, желание достичь большего подталкивают к достижению новых результатов, заставляют принимать те или иные решения.

Когнитивно-деятельностные конфликты детерминируются неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности. Данные конфликты актуализирует вопрос «как?» В случае столкновения идеальных представлений о профессии с реальными впечатлениями возникает разочарование, ощущение обмана. Субъект

осознает, что его надежды не оправдались, он занимается тем, что ему не нравится.

Когнитивно-деятельностные конфликты можно разделить на конфликты профессиональных экспектаций, конфликты неудовлетворенности способами и содержанием деятельности и статусно-ролевые конфликты:

- конфликты профессиональных экспектаций могут возникать еще в период обучения, особенно при прохождении практики. Ощущение пустоты, скуки, неудовлетворенность практической стороной деятельности заставляют решать вопрос «что делать дальше?»;

- конфликты неудовлетворенности содержанием и способами деятельности порождают, как правило, перестройку смысловых структур профессионального сознания, переориентируют личность на новые цели, подготавливают смену способов деятельности. Первыми признаками разлада, начала созревания противоречия являются малозаметные изменения прежних отношений к предметам, людям и ситуациям. Это приводит к появлению новых действий и привычек, иных требований к себе и другим, нового отношения к профессии;

- статусно-ролевые конфликты инициируются возросшей социально-профессиональной активностью личности вследствие ее неудовлетворенности своим социальным и профессиональным статусом либо статусом профессии в обществе. Появляются сомнения в оправданности профессиональных усилий, ощущение не востребованности, ненужности. Это приводит к возникновению особого эмоционального состояния – профессионального пессимизма, что, в свою очередь, вызывает необходимость ревизии профессиональной жизни, принятия решения о смене должности, профессии.

Поведенческие конфликты обусловлены трудностями адаптации в коллективе, преследующими человека в первые месяцы работы. Изменение профессиональной ситуации развития, новый вид ведущей деятельности подталкивают к изменению поведения, освоению новой социальной роли. Данные конфликты представ-

лены адаптационными, социально-ролевыми конфликтами, конфликтами неудовлетворенности трудовыми взаимоотношениями:

– адаптационный конфликт возникает не только после завершения профессионального образования, когда вхождение в новый разновозрастной коллектив требует времени и вызывает состояние напряженности. Смена работы всегда связана с необходимостью перестройки производственных отношений. Острота данного момента зависит от личностных особенностей специалиста, его коммуникативной, социальной и профессиональной компетентности. Как правило, адаптационные конфликты непродолжительны по времени и завершаются принятием норм профессиональной деятельности и профессионального общения. Возможный деструктивный выход из этого конфликта проявляется отчуждением от коллектива, развитием фрустрационных реакций;

– социально-ролевой конфликт особенно актуален для женщин, поскольку требования, которые предъявляют к женщине семья и работа, во многом противоречивы. На работе преобладает «этика индивидуализма», т. е. автономии и справедливости, дома – «этика заботы» с ее ценностями альтруизма, самопожертвования, служения близким. Для того чтобы быть успешной в профессиональном мире, женщина должна имитировать мужское ролевое поведение и отказываться от свойственного ей феминного типа поведения. При совмещении семейных и профессиональных ролей возникает целый ряд конфликтов и тревог: женщины беспокоятся, что наносят детям эмоциональный ущерб, что их профессиональная жизнь неполноценна вследствие того, что часть времени и энергии они отдают детям, что их брак страдает от всего этого, что их эмоциональные и физические ресурсы напряжены до предела³⁶. Противоречивость требований, предъявляемых разными социальными ролями, приводит к внутриличностному конфликту;

– конфликты неудовлетворенности трудовыми взаимоотношениями обусловлены противоречиями в межличностных отношениях в коллективе, неудовлетворенностью своим положением

³⁶ См.: Гаврилица О. А. Чувство вины у работающей женщины // Вопросы психологии. 1998. № 4.

в группе и т. д. Возможны ситуации, когда специалист с трудом осваивает групповые нормы и ценности, не идентифицирует себя с какой-либо формальной или неформальной группой, не находит понимания у руководства организации и профессиональная деятельность теряет свою привлекательность. Потребность в контактах определяется степенью общительности человека. Если эта степень высока, то для того, чтобы иметь требуемое количество коммуникативных контактов (от простого приветствия до обмена мнениями по какому-либо вопросу), человек становится неразборчивым в характере и способах общения. Более того, замечено, что если человек недополучает нужное ему число положительных контактов, он провоцирует отрицательные. Кроме того, социальной практике, характерной для нашего общества, более свойственно то, что человеку важно чувствовать себя «одним из», т. е. быть частью какой-либо социальной группы, сознавать свою причастность к ней. Отсутствие признания, нарушение межличностных отношений ведет к ощущению психологического дискомфорта, неблагополучия и провоцирует некачественное выполнение профессиональных функций.

Смысловой конфликт – самый острый тип конфликта профессионального самоопределения личности, он связан с потерей смысла профессиональной деятельности и инициирует вопрос «зачем?» Конфликт характеризуется резким изменением мироощущения, мрачной окраской мировоззрения, суждений, оценок, видоизменением всей системы ценностей человека. Наблюдается стойкое снижение уровня оптимизма, мрачность прогнозов, скованность воли и снижение самооценки личности, усиливается неудовлетворенность собой, окружающими людьми. Мы выделяем два вида смыслового конфликта: конфликт нереализованных возможностей и конфликт самонеприятия и безысходности.

– конфликт нереализованных возможностей – это бунт против себя. Личность испытывает потребность в самоосуществлении, поэтому стремится к активности. Другой вариант данного конфликта обусловлен невозможностью осуществить задуманное в силу объективных обстоятельств (рождение детей, смена места жи-

тельства, семейно-бытовые неурядицы и др.). Варианты разрешения конфликта нереализованных возможностей разнообразны: от всплеска социальной и профессиональной активности, головокружительной карьеры до депрессии, увольнения, алкоголизма;

– конфликт самопринятия и безнадежности – самый трагичный тип конфликта профессионального самоопределения. Это происходит в ситуации безработицы или из-за низкой или часто завышенной самооценки. Психотерапевты называют эту ситуацию ситуацией искусственно преувеличенного стресса, поскольку неконтролируемое поведение человека и некритичное отношение к самому себе создают благоприятные условия для жизненной неудачи. Конфликт безнадежности приводит человека к бездействию, а иногда и к желанию вообще порвать с жизнью. Обретение стимула движения связано с необходимостью освоения новой социальной роли, приложения своих профессиональных навыков в неожиданной сфере деятельности.

Таким образом, рассмотренные конфликты профессионального самоопределения отличаются своеобразием профессиональной ситуации развития и индивидуально окрашенным способом выполнения деятельности.

В процессе профессионального становления личности постоянно возникают проблемы самоопределения: при выборе профессионального учебного заведения, профессии, специальности, при включении в профессиональный коллектив и т. п. – и всегда самоопределение принимает характер конфликта, который становится основой кризисных явлений.

В связи с этим возникает необходимость четкого разграничения понятий «кризис» и «конфликт», поскольку в ряде случаев их феноменология совпадает.

Кризис возникает в процессе накопления разнообразных противоречий, столкновения противоположно направленных целей, интересов, позиций. В обоих случаях речь идет о процессе разрешения противоречий. Отличие заключается в форме переживания: конфликт – более острое эмоциональное переживание, кризис же – более глубокое, сложное переживание. Различны они и по влия-

нию на личность. Кризис, на наш взгляд, вызывает кардинальные изменения в сознании и деятельности индивида, непосредственно связан с процессом развития личности и оказывает определяющее влияние на становление индивида.

Конфликтная ситуация может инициировать кризис, причем кризис сопровождается конфликтами (внутриличностными, профессиональными, межличностными), хотя и не ограничивается ими.

Таким образом, связь между кризисом и конфликтом можно условно представить в виде двух пересекающихся кругов (рис. 8).



Рис. 8. Соотношение понятий кризиса и конфликта

Е. В. Есликова установила критериальные различия данных понятий (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

Критериальные различия понятий «кризис» и «конфликт»

Критерии	Кризис	Конфликт
Возникновение	В ситуациях, требующих коренной перестройки личности	На стадии осознания противоречия
Детерминанты	Субъективные и объективные факторы	Внутриличностные противоречия
Цикличность	Обусловлен переходом от одной стадии развития к другой	Возникает внутри стадий в период обострения противоречий
Длительность	Достаточно продолжительное время	Ограничен во времени

Критерии	Кризис	Конфликт
Форма переживания	Широкий спектр когнитивных, эмоциональных и других состояний	Острое эмоциональное переживание
Исход	Структурная перестройка личности	Новые формы внутренней и внешней активности

Таким образом, конфликты профессионального самоопределения выражаются в нарушении психологического равновесия, усложнении, затруднении основной деятельности, невозможности реализации планов и программ до тех пор, пока противоречие не будет устранено. Неспособность индивида самостоятельно разрешить конфликт профессионального самоопределения усиливает негативные тенденции в профессиональном развитии и порождает кризисы.

Список рекомендуемой литературы

Асмолов А. Г. По ту сторону сознания: методологические проблемы неклассической психологии / А. Г. Асмолов. – Москва : «Смысл», 2002. – 408 с. – ISBN 5-89357-11-6.

Атлас новых профессий : [сайт]. – URL: <https://new.atlas100.ru/> (дата обращения: 01.04.2021).

Берулава Г. А. Методология современной психологии: монография / Г. А. Берулава. – Москва : МПСИ ; Воронеж : МОДЕК, 2009. – 216 с. – ISBN 978-5-9770-0379-7.

Деркач А. А. Самореализация – основание акмеологического развития : монография / А. А. Деркач, Э. В. Сайко. – Москва : МПСИ ; Воронеж : МОДЕК, 2010. – 224 с. – ISBN 978-5-9770-0493-0, 978-5-89395-977-2.

Зеер Э. Ф. Профессиология: психологический контент : учебное пособие / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 194 с. – ISBN 978-5-16-014407-8.

Зеер Э. Ф. Психология транспрофессионализма : монография / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Екатеринбург : Издательский дом «Юника», 2018. – 174 с. – ISBN 978-5-6041218-4-9.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – 4-е изд., стереотип. – Москва : Издательский центр «Академия», 2010. – 304 с. – ISBN 978-5-7695-5690-6.

Нечаев Н. Н. Психология : избранные психологические труды / Н. Н. Нечаев. – Москва : Издательство психолого-социального института. Воронеж : МОДЕК, 2014. – 392 с. – ISBN 978-5-9770-0716-0, 978-5-9936-0095-6.

Ялалов Ф. Г. Профессиональная многомерность : монография / Ф. Г. Ялалов. – Казань : Центр инновационных технологий, 2013. – 180 с.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Выделите тенденции развития современного мира профессий. Как это повлияет на будущее психологии развития?
2. Назовите основные подходы к рассмотрению психологии профессионального развития.
3. Определите психологические факторы, условия и движущие силы профессионального развития (на примере конкретной профессии).
4. Опишите основные методы тренинговой работы, ориентированные на профессиональное развитие учителя.
5. Составьте программу тренинга «Профилактика кризисов профессионального развития».
6. Опишите психологическую структуру конфликта.
7. Выделите специфические особенности конфликтов профессионального самоопределения.
8. Какие технологии управления конфликтом выделяют сегодня? Как они будут меняться в будущем?

Глава 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РАБОТНИКА

2.1. Подходы к определению профессиональной компетентности

Компетентность как научная проблема в настоящее время еще не имеет точного и однозначного определения и не получила исчерпывающего анализа, несмотря на то, что интерес к ней имеет значительную историю развития.

Понятие «компетентность» появилось в научном лексиконе в конце 50-х гг. XX в.¹ Изначально его толкование в отечественных и зарубежных исследованиях имело различные смысловые акценты.

Зарубежные исследователи в содержание понятия вкладывали прежде всего практическое наполнение, наличие способностей, необходимых для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области (Р. Уайт, Дж. Равен, П. Бурдые, Д. Хаймс, П. Вейл, Ф. Данвер, Ф. Мерн и др.).

Так, по мнению Дж. Равена, компетентность – это такое явление, которое состоит из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга. При этом ряд компонентов относятся скорее к когнитивной сфере, а ряд – к эмоциональной. Эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения².

¹ См.: Бондаревская Е. В., Кульневич С. В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания : учеб. пособие. Ростов н/Д : Творческий центр «Учитель», 1999.

² См.: Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. М. : «Когито-Центр», 2002.

Американский психолог Р. Шорт раскрывает понятие «компетентность личности». Компетентную личность автор характеризует как «человека, который обладает знаниями “основ наук” и умениями, с ними связанными, а также навыками, необходимыми для выполнения психомоторных функций, профессиональных ролей, когнитивной и аффективной деятельности, межличностного общения»³. В данном случае акцентируется внимание на развитии способностей, знаний, умений, мотивов, отношений, убеждений, ценностей, необходимых для выполнения социальных ролей и взаимодействия с миром.

Западноевропейские модели компетентности акцентируют внимание на таких качествах, как умение самостоятельно находить пути решения комплексных задач, самостоятельное овладение новыми знаниями, навыками, положительное представление о своей личности, способность гармоничного общения, умение вести себя в коллективе.

В целом зарубежные ученые относят компетентность больше к общей характеристике индивида, а не связывают ее с конкретными умениями.

Отечественные научные издания середины – конца XX в. в содержание понятия «компетентность» включали наличие необходимых личностных характеристик, а также знаний, умений, навыков, способов и приемов их реализации в деятельности⁴.

Так, Б. Д. Эльконин определяет компетентность как меру включенности человека в деятельность. В данном контексте важным является не наличие у индивида внутренней организации чего-то, а возможность использования того, что у него есть⁵.

³ Цит. по: *Анисимова О. А.* Психолого-педагогическая компетентность как фактор сохранения и укрепления профессионального здоровья учителя : дис. ... канд. психол. наук. М., 2002. С. 66

⁴ См.: *Российская педагогическая энциклопедия* : в 2 т. / гл. ред. В. В. Давыдов. М., 1993. Т. 1.

⁵ См.: *Эльконин Б. Д.* Понятие компетентности с позиций развивающего обучения // *Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию*. Красноярск, 2002.

В «Толковом словаре русского языка» С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой рассматриваются понятия «компетентный» – знающий, осведомленный, авторитетный в какой-нибудь области и понятие «компетенция» – круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен; круг полномочий, прав⁶.

В «Советском энциклопедическом словаре» понятие «компетенция» определяется как знание и опыт в той или иной области⁷.

Интеграционные процессы в мировом сообществе конца XX – начала XXI в. способствовали выработке подходов к пониманию основных социально-экономических явлений и категорий, приемлемых для различных научных областей, обусловленных разными методологическими основаниями. Современное определение понятия «компетентность» в отечественной науке по содержанию созвучно с зарубежными. Основными структурными характеристиками являются знания, умения, способности, имеющие деятельностно опосредованный характер.

Детальный анализ становления категории «компетентность» дан в работах И. А. Зимней и позволяет проследить динамику представлений от появления в науке данной категории до широкого использования в различных профессиональных и научных средах⁸. Так, автор выделяет ряд этапов становления компетентностного подхода в образовании в зависимости от изменения подхода к рассмотрению понятия «компетентность».

Первый этап (1960–1970-е гг.) характеризуется введением в научный аппарат категории «компетенция», созданием предпосылок разграничения понятий «компетенция/компетентность». С этого времени начинается исследование разных видов языковой компетентности, введение понятия «коммуникативная компетентность» (Д. Хаймс).

⁶ См.: Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1999.

⁷ См.: Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. М., 1988.

⁸ См.: Зимина Н. А. Психологические условия оптимизации профессиональной компетентности психолога : дис. ... канд. психол. наук. Н. Новгород, 2003.

Второй этап (1970–1990-е гг.) – характеризуется использованием категории «компетенция/компетентность» в теории и практике обучения языку (особенно народному), профессионализма в управлении, руководстве, менеджменте, в обучении общению. В это время разрабатывается содержание понятия «социальные компетенции/компетентности».

Третий этап исследования компетентности как научной категории, начиная с 1990 г., характеризуется появлением работ А. К. Марковой, где профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения. В этот же период Л. М. Митиной было продолжено исследование Л. А. Петровской. Согласно Л. М. Митиной, понятие «педагогическая компетентность» включает «знания, умения, навыки, а также способы и прием их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии) личности»⁹. Здесь также подчеркнута сложная интегративная природа компетентности.

Данный этап развития значимо характеризуется тем, что в документах, материалах ЮНЕСКО очерчивается круг компетенций, которые уже должны рассматриваться всеми как желаемый результат образования. В докладе международной комиссии по образованию Ж. Делор, сформулировав «четыре столпа», на которых основывается образование (научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить), по сути определил основные глобальные компетентности. Так, согласно Ж. Делору, одна из них гласит: «научиться делать, с тем, чтобы приобрести не только профессиональную квалификацию, но и в более широком смысле компетентность, которая дает возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать в группе»¹⁰.

Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время понятие «компетентность» включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую, а также ре-

⁹ См.: Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. М., 1998. С. 46.

¹⁰ См.: Делор Ж. Образование: сокровище. М., 1996. С. 37.

зультаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентаций, привычки и т. д.¹¹

На современном этапе понятие «компетентность» является объектом пристального изучения многих отечественных авторов. Это приобрело особую актуальность в связи с тем, что в образовании фиксируется компетентностный подход. Именно поэтому оно вызвало множество обсуждений в кругу ученых (А. А. Вербицкий, И. А. Зимняя, Э. Ф. Зеер, А. В. Хуторской, В. Д. Шадриков и др.).

Так, по мнению Н. Ю. Емельянова, компетентность – это уровень обученности социальным и индивидуальным формам активности, которая позволяет индивиду в рамках своих способностей и статуса успешно функционировать в обществе¹².

По мнению Е. И. Огарева, компетентность – категория оценочная, которая характеризует человека как субъекта специализированной деятельности, где развитие способностей человека дает ему возможность выполнять квалифицированную работу, принимать ответственные решения в проблемных ситуациях, планировать и совершенствовать действия, приводящие к рациональному и успешному достижению поставленных целей¹³.

Иной подход к трактовке данного понятия дает в своей работе М. П. Чошанов. Автор определяет компетентность как принципиально новое качество профессиональной подготовки. В подтверждение этому он приводит пример из опыта приема на работу сотрудников американскими фирмами, когда претенденту могут отказать в получении места только потому, что его компетентность превышает требуемую на данную вакансию. Причем данный термин в большинстве случаев употребляется чисто интуитивно. Обычно им выражают высокий уровень квалификации и профессионализма специалиста.

¹¹ См.: Стратегия модернизации содержания общего образования : Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. М., 2001.

¹² См.: Емельянов Ю. Н. Теоретическое формирование и практика совершенствования коммуникативной компетентности : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1991.

¹³ См.: Анисимова О. А. Психолого-педагогическая компетентность как фактор сохранения и укрепления профессионального здоровья учителя.

По мнению автора, компетентность как специфическое качество совокупности профессиональных знаний и умений выражается в следующем¹⁴:

1. Знания компетентного человека оперативны и мобильны, они постоянно обновляются.

2. Компетентность включает как содержательный (знания), так и процессуальный (умения) компоненты. Необходимо не только знать существо проблемы, но и уметь решать ее практически, причем оптимальным способом, поэтому гибкость метода – обязательная характеристика компетентности.

3. Компетентность предполагает умение выбирать оптимальные решения, аргументировать выбор, отвергать ложные пути, т. е. обладать критичностью мышления.

А. М. Новиков¹⁵ рассматривает понятие «компетентность» как альтернативное понятию «профессионализм». Профессионализм, по мнению автора, относится к технологической подготовке, а компетентность включает содержание надпрофессионального характера, компоненты которого называют «базисные квалификации». Это такие качества личности, как самостоятельность действий, творческий подход к любому делу, готовность постоянно обновлять знания, гибкость ума, готовность к системному и экономическому мышлению, умение вести диалог, сотрудничать в коллективе, общаться с коллегами¹⁶.

Л. И. Фишман подчеркивает, что компетентность – термин, во многом сопряженный с понятием «культура профессиональной деятельности» и даже «профессиональные ценности и стереотипы»¹⁷. И хотя среди различных определений компетентности можно найти самое простое, такое как «знание, опыт в той или иной

¹⁴ См.: Чошанов М. П. Дидактическое конструирование гибкой технологии обучения // Педагогика. 1997. № 2. С. 25.

¹⁵ См.: Новиков А. М. Интеграция базового профессионального образования // Педагогика. 1996. № 3. С. 6.

¹⁶ См.: Гришина И. В. Профессиональная компетентность директора школы: теория и практика формирования : дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 2004.

¹⁷ См.: Фишман Л. И. Модели образовательного менеджмента: обзорный анализ // Школьные технологии. 1999. № 1–2. С. 117.

области», чаще всего под этим термином понимают сложное интегрированное качество личности, обуславливающее возможность осуществлять некоторую профессиональную деятельность. Причем речь идет не об отдельных знаниях или умениях, а о свойстве, позволяющем человеку осуществлять деятельность целиком.

И. А. Зимняя, рассматривая понятие «компетентность», выделяет две модели – личностную и деятельностьную. Она указывает на то, что теоретической основой выделения групп ключевых компетенций послужили сформулированные в отечественной психологии положения:

- а) человек есть субъект общения, познания, труда (Б. Г. Ананьев);
- б) человек проявляется в системе отношений к обществу, другим людям, к себе, к труду (В. Н. Мясищев);
- в) компетентность имеет вектор акмеологического развития (Н. В. Кузьмина, А. А. Деркач);
- г) профессионализм включает компетентности (А. К. Маркова).

С этих позиций И. А. Зимняя разграничивает три группы компетентностей:

- компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности;
- компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми;
- компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах.

Отмечая, что компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования (знания, представления, алгоритмы действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека как актуальных, деятельностьных проявлениях, автор обозначает круг этих компетенций, имея в виду их дальнейшие проявления как компетентностей¹⁸.

¹⁸ См.: *Зимняя И. А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. М., 2004. С. 22–28.

Итак, в психологии существуют следующие определения компетентности:

- уровень успешного решения проблемных ситуаций (С. Д. Смирнов)¹⁹;
- уровень сформированности общественно-педагогического опыта субъекта (Ю. Н. Емельянов)²⁰;
- совокупность профессиональных свойств или способностей, позволяющих реализовывать должностные требования на определенном уровне (Л. И. Анцыферова)²¹;
- уровень обученности социальным и индивидуальным формам активности, позволяющий человеку в рамках своих способностей и статуса успешно функционировать в обществе (Л. П. Урванцев, Н. В. Яковлева)²²;
- уровень базового и специального профессионального образования, умение аккумулировать опыт решения профессиональных задач, стаж работы (А. И. Омаров)²³;
- качество профессиональной подготовки (М. П. Чошанов)²⁴;
- мера понимания окружающего мира и степень адекватности взаимодействия с ним (Д. Прайнер)²⁵;
- сложное интегрированное качество личности, обуславливающее возможность осуществлять некоторую профессиональную деятельность (Л. И. Фишман)²⁶;

¹⁹ См.: Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. М., 1995.

²⁰ См.: Емельянов Ю. Н. Обучение общению в учебно-тренировочной группе // Психол. журн. 1987. № 2.

²¹ См.: Анцыферова Л. И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования // Психол. журн. 1980. № 2.

²² См.: Яковлева Л. В. Психологическая компетентность и ее формирование в процессе обучения в вузе (на материале деятельности врача) : дис. ... д-ра психол. наук. Ярославль, 1994.

²³ См.: Вегерчук Н. Э. Понимание как ключевой компонент в социально-перцептивной компетентности руководителя // Мир психологии. 2001. № 3.

²⁴ См.: Чошанов М. П. Дидактическое конструирование гибкой технологии обучения // Педагогика. 1997. № 2.

²⁵ См.: Равен Дж. Компетентность в современном обществе.

²⁶ См.: Фишман Л. И. Модели образовательного менеджмента.

– совокупность знаний, умений и навыков, обеспечивающая успешное и эффективное выполнение деятельности (М. Perlmutter, L. Nyquist).

Анализ приведенных выше определений понятия «компетентность человека» показывает, что главными ее характеристиками являются знание и опыт в конкретной области или профессии.

«Профессия, – пишет Е. И. Рогов, – есть деятельность, обладающая собственной целью, имеющая собственный продукт, нормы и средства, которые, в конечном счете, детерминированы социальной функцией и технологией той сферы общественной жизни, которую данная деятельность обслуживает»²⁷.

Таким образом, компетентность человека связана с профессией в конкретной сфере общественной жизни, которую обслуживает деятельность. В качестве сфер общественной жизни, как правило, выделяют материальную и духовную сферы.

Большой вклад в разработку проблем профессиональной компетентности внесли отечественные исследователи Л. П. Алексеева, В. И. Байденко, В. А. Болотов, А. А. Вербицкий, Н. А. Гришанова, А. А. Деркач, И. А. Зимняя, Э. Ф. Зеер, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина, А. В. Хуторской, В. Д. Шадриков и др.

Рассмотрим ключевые точки зрения на определение понятия «профессиональная компетентность».

Так, В. Д. Шадриков считает, что профессиональная компетентность – это новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки и представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, которые позволяют успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности²⁸.

В понимании А. К. Марковой профессиональная компетентность представляет собой «психическое состояние, позволяющее

²⁷ См.: Рогов Е. И. Учитель как объект психологического исследования. М., 1988. С. 7.

²⁸ См.: Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 34.

действовать самостоятельно и ответственно, обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, заключающиеся в результатах труда»²⁹.

В сфере профессиональной компетентности, по мнению Н. В. Кузьминой, особая роль принадлежит психологической компетентности, которая представляет собой структурную систему знаний о человеке как индивиде, индивидуальности, субъекте труда и личности, включенной в индивидуальную или совместную деятельность, осуществляющей профессиональные или иные взаимодействия. Психологическая компетентность состоит из нескольких взаимосвязанных подсистем: социально-перцептивной, социально-психологической, аутопсихологической, коммуникативной, психолого-педагогической³⁰.

В исследовании В. Я. Адольф профессиональная компетентность выступает³¹:

- фактором, снижающим психическую напряженность и повышающим эмоциональную устойчивость;
- формой взаимосвязи познавательной и профессиональной активности;
- регулятором и механизмом последовательного превращения учебной деятельности студента в профессиональную деятельность специалиста.

Э. Ф. Зеер, рассматривая профессиональную компетентность, опирался на структуру личности, предложенную К. К. Платоновым, где ведущими являются³²:

- профессиональная направленность (профессиональная позиция, ценностные интересы, профессиональное самоопределение);
- профессиональная компетентность (знания, умения, навыки, индивидуальный опыт, мастерство).

²⁹ См.: *Маркова А. К.* Психология профессионализма. С. 25.

³⁰ См.: *Кузьмина Н. В.* Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М., 1990. С. 90.

³¹ См.: *Адольф В. Я.* Профессиональная компетентность современного учителя : моногр. Красноярск, 1998.

³² См.: *Зеер Э. Ф.* Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск, 1988.

Проанализировав последнее понятие более подробно, автор полагает, что функциональное развитие профессиональной компетентности на начальных стадиях профессионального становления специалиста имеет относительную автономность, а на стадии самостоятельного выполнения профессиональной деятельности компетентность все более объединяется с профессионально важными качествами. Основными уровнями профессиональной компетентности субъекта деятельности становятся обученность, профессиональная подготовленность, профессиональный опыт и профессионализм.

Таким образом, в отечественной психологии понятие «профессиональная компетентность» определяется через такие категории, как знания, умения и навыки, позволяющие успешно решать задачи профессиональной деятельности.

В зарубежных исследованиях профессиональная компетентность была разработана как модель «компетентности работника», где акцент сделан на ту часть спектра индивидуально-психологических качеств, в которую входят самостоятельность, дисциплинированность, коммуникативность, потребность в саморазвитии. Так, американский психолог Э. Доуле важнейшим компонентом квалификации работника показывает «способность быстро и бесконфликтно адаптироваться к конкретным условиям труда»³³.

А. Шелтен профессиональную компетентность представляет как совокупность специальной (наличие специальных знаний), социальной (положительное представление о своей личности, способность общаться с другими людьми, умение себя вести в коллективе), методической (умение самостоятельно находить пути решения комплексных задач, самообразование, саморазвитие) компетентности³⁴.

Таким образом, и отечественные, и зарубежные исследователи вкладывают различное понимание в содержание понятия «профессиональная компетентность». В зарубежных исследованиях

³³ См.: Анисимова О. А. Психолого-педагогическая компетентность как фактор сохранения и укрепления профессионального здоровья учителя. С. 66.

³⁴ См.: Анисимов П. Ф., Сосонко В. Е. Управление качеством среднего профессионального образования : моногр. Казань, 2001. С. 67, 146.

акцент смещен на практическую сторону (профессиональное самосовершенствование), в работах же отечественных ученых наряду с практикой исследуется и теоретическая сторона освещаемого вопроса (методологические подходы, определения понятия, структурные компоненты, детерминанты развития).

Из вышесказанного следует, что профессиональная компетентность – это качество высокопрофессионального работника, способного максимально реализовывать себя в конкретных видах трудовой деятельности и способного адаптироваться к изменяющимся условиям рыночного механизма, управляющего профессиональной мобильностью, планированием карьерного роста, профессиональной самоактуализацией³⁵.

2.2. Структура профессиональной компетентности

Изучение профессиональной компетентности обуславливает необходимость выделения ее структурных компонентов, а также описания их содержания.

По мнению В. Я. Адольф, решающее влияние на структуру профессиональной компетентности соответственно ее целям в системе профессиональной подготовки оказывают³⁶:

- структура познавательной деятельности;
- структура совокупного объекта изучения – окружающей человека действительности, отраженная в предметной структуре научного знания;
- необходимость и специфика конкретных видов познавательной деятельности;
- необходимость развития положительных индивидуальных качеств личности (способностей, интересов, склонностей);
- логика развития основных параллелей учебного процесса.

³⁵ См.: Вишнякова С. М. Профессиональное образование : Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М., 1999.

³⁶ См.: Адольф В. Я. Профессиональная компетентность современного учителя.

Важно отметить, что ни одна из этих детерминант не может быть поставлена над другими – все эти факторы совокупно, комплексно влияют на структуру профессиональной компетентности.

Отсюда основными компонентами структуры профессиональной компетентности, по мнению В. Я. Адольф, являются: содержательно-оперативный, мотивационный, целеполагающий, личностный³⁷.

Структуру профессиональной компетентности В. А. Сластенин предлагает раскрыть через совокупность общих и частных профессиональных умений. В идеале полное соответствие специалиста требованиям квалификационной характеристики означает сформированность интегрирующего в себе всей совокупности профессиональных умений.

И. В. Гришина, рассматривая профессиональную компетентность директора школы, выделяет следующие функционально связанные между собой компоненты³⁸:

- мотивационный – совокупность мотивов, адекватных целям и задачам управления;
- когнитивный – совокупность знаний, необходимых для управления;
- операционный – совокупность умений и навыков практического решения задач;
- личностный – совокупность важных для управления личностных качеств;
- рефлексивный – совокупность способностей предвосхищать, оценивать собственную деятельность, выбирать стратегию управления.

Т. В. Добудько описывает структуру профессиональной компетентности на примере профессии «учитель» через определенные виды умений, а именно³⁹.

³⁷ См.: Адольф В. Я. Профессиональная компетентность современного учителя. С. 66.

³⁸ См.: Гришина И. В. Профессиональная компетентность директора школы: теория и практика формирования.

³⁹ См.: Добудько Т. В. Формирование профессиональной компетентности учителя информатики в условиях информатизации образования. Самара, 1999.

1. Аналитические умения;
2. Прогностические умения и проективные умения;
3. Рефлексивные умения (профессиографический подход), а также адекватные им профессиографические образования:
 - педагогическое мышление и педагогическая эрудиция;
 - педагогическое предвидение, умозаключение, воображение, интуиция, прогнозирование;
 - педагогическая рефлексия.

Следует отметить, что Т. В. Добудько исследовала проблему формирования профессиональной компетентности учителя, преподающего конкретный учебный предмет (учителя информатики).

Э. Г. Исламгалиев указывает на то, что продуктивно выделение трех компонентов профессиональной компетентности: профессионализма знаний, общения и самосовершенствования. Аналогично и разграничение двух групп показателей – процессуальных (три стороны труда преподавателя: педагогическая деятельность, педагогическое общение, личность) и результативных (обученность и обучаемость, воспитанность и воспитуемость учащихся)⁴⁰.

Это предполагает «человекоцентристский» акцент при определении уровня профессиональной компетентности.

Усвоение знаний – не самоцель, а необходимое условие для выработки «знаний в действии», т. е. умений и навыков – главного критерия профессиональной готовности. В самом общем виде психолого-педагогические знания определены учебными программами. Психолого-педагогические и специальные (по предмету) знания – необходимое, но далеко не достаточное условие профессиональной компетентности. Многие из них, в частности теоретико-практические и методические знания, являются предпосылкой педагогических умений и навыков.

Педагогические умения – это совокупность последовательно развертывающихся во внешнем или внутреннем плане педагогических действий, часть из которых может быть автоматизирована

⁴⁰ См.: Анисимов П. Ф., Сосонко В. Е. Управление качеством среднего профессионального образования.

(навыки), направленных на решение задач развития гармоничной личности и основанных на соответствующих теоретических знаниях.

В результате модель профессиональной компетентности учителя может быть представлена как единство его теоретической и практической готовности. На основании названных подходов педагогические умения объединяются в четыре группы:

- конструктивные – умение ставить педагогические задачи, которые связаны с «переводом» содержания объективного процесса социализации в конкретные задачи обучения и воспитания: изучение личности и коллектива с целью определения уровня подготовленности к активному овладению новыми знаниями и проектирование на этой основе развития коллектива и отдельных учащихся; выделение комплекса образовательных, воспитательных и развивающихся задач, их конкретизация и определение доминирующей задачи;

- организаторские – умение программировать способ педагогического действия, что позволяет построить и привести в движение логически завершённую педагогическую систему: комплексное планирование образовательно-воспитательных и развивающих задач; обоснованный отбор содержания образовательного процесса; оптимальный выбор форм, методов и средств его организации;

- коммуникативные – умение выполнять педагогическое действие. Они предполагают выделение и установление взаимосвязи между компонентами и факторами воспитания и обучения, приведение их в действие: создание необходимых условий (материальных, морально-психологических, организационных, гигиенических и др.) осуществления образовательного процесса; развитие деятельности школьника, превращающей его из объекта в субъект педагогического процесса; организация и развитие совместной деятельности; обеспечение связи школы с окружающей средой; регулирование внешних непрограммируемых воздействий;

- гностические – умение изучать результаты решения задачи. Они требуют учета и оценки итогов педагогической деятельности: самоанализа и анализа хода педагогического процесса и действий

педагога; определения нового комплекса доминирующих и подчиненных педагогических задач.

И. О. Котлярова в составе профессиональной компетентности учителя выделяет следующие составляющие. Педагогическая компетентность в областях: методологических основ педагогики; педагогических теорий; педагогической технологии и методики; проектирования и конструирования педагогических систем; педагогического общения; образовательных инноваций; теории и практики педагогического исследования; управления образованием; профессионального самосовершенствования; управления психическим состоянием человека; психологических типологий. Социально-предметная компетентность в областях преподаваемой дисциплины и частных методик.

Эти содержательные аспекты характерны для нормативной стороны компетентности, индивидуальной и экстремальной компетентности.

Таким образом, в отечественной психологии структурные компоненты профессиональной компетентности определяют либо через иерархию знаний, умений, личностных качеств (Т. В. Добудько, Э. Г. Исламгалиев, А. Г. Казакова, Л. В. Комаровская, Н. В. Кузьмина, В. А. Сластенин и др.), либо через ряд специфических способностей, которые предполагают профессиональное мастерство (Ю. В. Варданын, А. К. Маркова, Н. В. Матяш, Е. М. Павлюченков и др.), либо через определенные компоненты (И. В. Гришина, Н. Е. Костылева, И. О. Котлярова и др.).

В зарубежной психологии при определении профессиональной компетентности акцент делается на способность действовать самостоятельно и ответственно. Основными компонентами профессиональной компетентности являются:

- социальная компетентность как способность к групповой деятельности и сотрудничеству с другими, готовность к принятию ответственности за результаты своего труда, владение приемами профессионального обучения;

- специальная компетентность – подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение

решать профессиональные типовые задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности;

– индивидуальная компетентность – готовность к постоянному повышению квалификации и реализации себя в профессиональном труде, способность к профессиональной рефлексии, преодолению профессиональных кризисов и деформаций.

Таким образом, вопрос об определении структурных компонентов профессиональной компетентности остается до сих пор открытым, и в условиях, когда внешние условия находятся в постоянном изменении, решить его становится непросто.

Список рекомендуемой литературы

Белова Е. Н. Управленческая компетентность руководителя: монография / Е. Н. Белова. – Красноярск : Красноярский государственный университет, 2018. – 273 с.

Деркач А. А. Самореализация – основание акмеологического развития / А. А. Деркач, Э. В. Сайко. – Москва : Издательство МПСИ ; Воронеж : МОДЕК, 2010. – 224 с. – ISBN 978-5-9770-0493-0, 978-5-89395-977-2.

Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учебник / Э. Ф. Зеер. – Москва : Юрайт, 2019. – 395 с. – ISBN 978-5-534-10225-3. ЭБС Юрайт : [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/429597> (дата обращения: 30.04.2021).

Зеер Э. Ф. Психология транспрофессионализма : монография / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Екатеринбург : Издательский дом «Юника», 2018. – 174 с. – ISBN 978-5-60412184-9.

Ключко В. Е. Самореализация личности: системный взгляд / В. Е. Ключко, Э. В. Галажинский. – Томск : Издательство Томского университета, 2000. – URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000112507> (дата обращения: 20.03.2020).

Хуторской А. В. Компетентностный подход в обучении / А. В. Хуторской. – Москва : Эйдос, 2018. – 73 с. – ISBN 978-5-904329-43-3.

Шапиро С. А. Факторы повышения эффективности труда персонала / С. А. Шапиро, А. В. Шилаев. – Москва : АИСТО, 2018. – 222 с. – ISBN 978-5-93441-336-2.

Шваб К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. – Москва : Эксмо, 2016. – 208 с. – ISBN 978-5-699-90556-0.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Каково современное представление о профессиональной компетентности?
2. Перечислите основные подходы к рассмотрению профессиональной компетентности.
3. Какие основные структурные компоненты профессиональной компетентности выделяют?
4. Составьте презентацию на тему «Профессиональная компетентность психолога».
5. Определите перечень психодиагностических методик для диагностики профессиональной компетентности. Заполните следующую таблицу:

Название психодиагностической методики	Автор	Описание шкал методики

Глава 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКА

3.1. Здоровье в контексте направлений современной психологии

Здоровье человека – одно из самых сложных и многозначных понятий в науке. До сих пор не получен однозначный ответ на вопрос: что такое здоровье? Сложность состоит прежде всего в том, что представления о здоровье всегда относительно, историчны. Поэтому любая попытка дать полную формулировку данного понятия ограничивается культурными, социальными, историческими нормами, свойственными данной эпохе.

Наиболее подробно здоровье рассматривается в рамках трех направлений психологии: бихевиоризма, психоанализа и гуманистической психологии.

В трактовке российских историков психологии бихевиоризм, возникший в начале XX в., радикально трансформировал всю систему представлений о психике. В их работах подчеркивается исключительно поведенческий аспект жизнедеятельности индивида, а вся феноменология душевной жизни (как в норме, так и при патологии) сводится к совокупности поведенческих реакций, которые могут быть либо адекватными по отношению к вызвавшим их внешним стимулам, либо неадекватными. Поэтому анализ поведения должен носить строго объективный характер и ограничиваться, как и в естественных науках, внешне наблюдаемыми феноменами. Основным процессом, в ходе которого формируется психика человека, признается научение.

Наибольший интерес в этой связи имеют работы Б. Ф. Скиннера, который указывает на то, что поведение необходимо рассматривать с позиций системного подхода. При этом он считает необ-

ходимым исключить из исследования все «фальсификации», к которым прибегают психологи для объяснения вещей, причин которых они не знают. К таким фальсификациям Б. Ф. Skinner относит понятия психологии личности (автономии, свободы, творчества). По его мнению, говорить о реальной свободе человека невозможно, так как он никогда сам не управляет своим поведением, которое детерминировано внешней средой¹.

Основываясь на положениях бихевиоризма, поведенческая психотерапия строится по принципу ослабления дезадаптивных реакций и одновременной выработке эффективных механизмов адаптации (приспособления).

Попытка осветить индивидуально-личностный аспект адаптации была предложена А. Бандурой, который предположил существование когнитивного механизма самоэффективности, обеспечивающего человеку более успешное поведение. Концепция самоэффективности объясняет умение людей осознавать свои способности, выстраивать поведение, соответствующее специфической задаче или ситуации. То, как человек оценивает собственную эффективность, определяет для него расширение или ограничение возможности выбора деятельности, усилия, которые ему придется приложить для преодоления препятствий и фрустраций, настойчивость, с которой он будет решать какую-либо задачу².

А. Бандура стремился учитывать взаимосвязь личностных характеристик и внешних детерминант поведения. Из этого следует, что основная цель психотерапии состоит в повышении осознанной самоэффективности клиента, т. е. в подведении его к осознанию самостоятельно добиваться успеха в различных жизненных ситуациях.

Таким образом, анализ представлений бихевиористов о здоровье показал следующее:

– понятия «личность» и «здоровье» практически не различаются и сводятся к условно-рефлекторным связям, на которых основывается поведение;

¹ См.: Skinner B. F. About behaviorism. N. Y., 1974.

² См.: Хьюелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., 1999.

– здоровье – это соответствие поведенческих реакций человека требованиям внешней среды;

– роль человека в процессе оздоровления пассивна и сводится к выработке поведенческих навыков.

Наибольшее внимание проблеме соотношения личности и здоровья уделяется в психоанализе.

Так, З. Фрейда интересует динамика протекания внутриличностных процессов, а именно противостояние сознательного Я и бессознательных влечений. По его мнению, устранив конфликт между сознанием и бессознательным, человек становится психически здоровым. Разрешение конфликтов – это победа Я над Оно, т. е. возрастание силы Я есть свидетельство психического здоровья человека³.

Процесс формирования личности и ее защитных механизмов, по мнению З. Фрейда, детерминирован характером взаимодействия индивида с его социальным окружением. Глубинная драма социализации заключается не только в подавлении биологических инстинктов, но также в неспособности построить доверительные, открытые, основанные на любви отношения с другими людьми, в неумении приспособиться к реалиям социальной жизни, обрести собственное устойчивое положение в мире людей. Поэтому утрата душевного здоровья связана не только с интрапсихическим процессом вытеснения, но и с нарушением значимых отношений, которое может одинаково тяжело переносить и ребенок, и взрослый невротик⁴.

Именно на этот аспект обращают наибольшее внимание последователи З. Фрейда, которые перешли к рассмотрению развития значимых социальных отношений, выступающих основой для формирования здоровой или больной (невротичной) личности.

Г. С. Салливан в качестве основного условия душевного здоровья выделяет успешную адаптацию в сфере межличностных отношений. Душевные заболевания связаны с нарушением меж-

³ См.: *Freud S. The major works of S. Freud. Chicago, 1952.*

⁴ См.: *Фрейд З. Я и Оно // Я и Оно : Труды разных лет. Тбилиси, 1991. Кн. 1.*

личностных отношений. Внутренний разлад всегда является следствием конфликта человека с его окружением, другими словами, внешний конфликт переходит во внутренний, тем самым обуславливая появление психического расстройства.

По мнению Г. С. Салливана, индивидуальная самость формируется в процессе взаимоотношения с другими людьми. Если с ребенком родители обращаются жестоко, унижают, то его самость деформируется и наполняется агрессивностью, грубостью, жестокостью по отношению к окружающему миру. Здоровая и целостная самость может возникнуть только на основе любви и уважения. Таким образом, самоотношение и самооценка признаются основными показателями функционирования психического здоровья, а родительскому отношению отводится важная роль в их формировании.

Психическая болезнь есть неспособность устанавливать, поддерживать конструктивные межличностные отношения, которая коренится в раннем детском опыте отверженности, одиночества, непонимания⁵. Из этого следует, что конструктивные межличностные отношения являются необходимым условием развития психических функций, а от того, на каком уровне находятся эти отношения, зависит успешность психотерапевтического воздействия.

Данный подход прослеживается и в трудах К. Хорни, которая причину невроза видела в неразрешенных внутренних конфликтах, непосредственно указывающих на некий «базальный конфликт» – болезненное столкновение ребенка с враждебным или чуждым окружением, фрустрирующим его основную витальную потребность в безопасности⁶.

Из фрустрации этой потребности рождается тревога. Причинами ее развития могут быть отчуждение родителей или их чрезмерная опека, враждебная атмосфера, дискриминация или слишком большое восхищение ребенком.

⁵ См.: Блум Г. Психоаналитические теории личности. М., 1996.

⁶ См.: Хорни К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория невроза // Психоанализ и культура. Избранные труды К. Хорни и Э. Фромма. М., 1995.

Таким образом, Г. С. Салливан, З. Фрейд, К. Хорни в качестве основного условия здоровья рассматривают развитие значимых межличностных отношений, а основного критерия – самооценку. Из этого следует, что наибольшее влияние окружающая социальная среда оказывает на представление человека о себе, своих возможностях, способностях и личных качествах.

Наиболее завершенная концепция здоровья прослеживается в трудах Э. Эриксона. По его мнению, личность в своем развитии проходит восемь стадий, на каждой из которых возникают определенные трудности, связанные с кризисами. Человек, переживая кризис на любой стадии, делает определенный выбор, который сказывается на дальнейшей жизни человека, ее успешности, продуктивности и здоровье. Поэтому здоровая личность активно формирует свое окружение и в состоянии адекватно воспринимать мир и самое себя⁷.

Источником здоровья личности выступают предпосылки когнитивного и социального развития. Жизненный цикл развития человека включает в себя восемь этапов. Переход от одного к другому связан с расширением социальных функций и межличностных отношений, что обуславливает более высокий уровень психологической зрелости. Социальное или семейное неблагополучие может вызвать деформацию цикла.

Анализ литературы в рамках психоаналитического направления относительно природы здоровья показал следующее:

- представители психоанализа здоровье рассматривают как социокультурную переменную, характеристики которой детерминированы специфическими социальными условиями;
- основными показателями функционирования здоровья являются самооценка и самоотношение;
- для сохранения здоровья необходимо поддержание баланса между сознательным и бессознательным (З. Фрейд), внутренним миром человека и его социальным окружением (Г. Салливан, К. Хорни), при переходе от одного этапа жизненного цикла к другому (Э. Эриксон).

⁷ См.: Эриксон Э. Идентичность: Юность и кризис. М., 2006.

Наиболее полное отражение проблемы здоровья мы находим в гуманистическом направлении психологии. Первоначально гуманистическая психология развивалась как альтернатива бихевиоризму и психоанализу, причем приоритет отдавался изучению здоровой личности и условий, способствующих ее развитию.

Так, Г. Олпорт называл личность здоровой, если она наделена зрелостью и достигла определенного уровня раскрытия своего потенциала. По его мнению, научную модель здоровой личности нельзя построить, опираясь только на клинические наблюдения. В отличие от З. Фрейда, все постулаты которого основывались только на собственных практических наблюдениях, Г. Олпорт возражал против переноса фактов, связанных с больными людьми, невротиками, на психику здорового человека.

В своей книге «Личность: психологическая интерпретация» Г. Олпорт описал и классифицировал более 50 различных определений личности и сделал вывод, что адекватный синтез существующих определений может быть выражен во фразе: «Человек – это объективная реальность». Позднее, отвечая на вопрос, какова природа этой реальности, Г. Олпорт дал более точное определение личности как динамичной организации психофизических систем внутри индивидуума, которые определяют характерное для него поведение и мышление⁸.

Для решения проблемы познания и описания природы личности необходимы конструкты такого уровня обобщенности, как Эго или стиль жизни. Но эти термины содержат много неоднозначности, поэтому Г. Олпорт вводит новый – проприум – это свойство человеческой природы, которое проявляется в позитивности, творчестве, стремлении к росту и развитию. Речь идет о части субъективного опыта, такой как «мое», или, другими словами, о самости.

Г. Олпорт выделяет семь аспектов «самости», участвующих в развитии проприума с детства до зрелости. Это так называемые проприотические функции, к которым относятся:

- ощущение собственного тела как телесной основы самосознания;

⁸ См.: *Allport G.W. Pattern and growth of personality*. N. Y., 1961.

- ощущение самоидентичности;
- чувство самоуважения, основанное на осознании успешности в достижении различных целей;
- расширение самости за счет осознания внешних объектов как «моих» или «связанных со мной»;
- образ себя, способность представлять себя и думать о себе;
- рациональное управление самим собой;
- проприотивное стремление, выражающееся в постановке и достижении перспективных целей и в процессе самосовершенствования.

Полноценное, естественное формирование этих аспектов самости обеспечивает личности зрелость (или здоровье, по мнению Г. Олпорта). Поэтому постепенное раскрытие данных функций является основным условием здорового развития. Психологически зрелым (здоровым) человека можно назвать, если он обладает следующими чертами: имеет широкие границы Я; способен к теплым, сердечным межличностным отношениям; демонстрирует эмоциональную стабильность и самопринятие; демонстрирует реалистическое восприятие и опыт; демонстрирует способность к самопознанию и чувство юмора; обладает цельной философией.

Итак, у Г. Олпорта здоровье тождественно личностной зрелости, которая обретается в процессе личностного роста и предполагает: сформированность проприотических функций; свободу, выражающуюся в самоопределении; проактивность или целеустремленность.

Следует отметить, что в предложенной Г. Олпортом теоретической модели трудно определить, каким образом обрести зрелость, она является отвлеченной от реальности. Поэтому, как отмечает Б. С. Братусь, теорией Олпорта многие восхищаются, но мало кто ею пользуется. О судьбе теории Фрейда в психологии можно было бы сказать обратное: ее столь же охотно критикуют, сколь часто и пользуются. Когда надо описать аномалию, Г. Олпорт приводит список патогенных свойств, который выглядит во многом заимствованным из теоретических представлений фрейдизма⁹.

⁹ См.: Братусь Б.С. Аномалии личности. М., 1988.

Рассмотрение здоровья в аспекте естественного личностного развития, роста прослеживается в работах К. Роджерса. Он вводит понятие «конгруэнтность», обозначающее способность личности действовать искренне, открыто выражая свои чувства. Когда же человек пытается их скрыть или подменить, возникает препятствие для самореализации, что сказывается на душевном здоровье. К. Роджерс считал, что при возвращении себе подавлявшихся и отрицаемых частей своего Я происходит восстановление психического здоровья. Быть конгруэнтным, т. е. быть самим собой, а не таким, каким хотел бы показаться человек, – это признак душевного здоровья. Другими словами, конгруэнтность и открытость опыту являются основными условиями полноценного функционирования¹⁰.

Таким образом, по мнению К. Роджерса, к психически здоровым людям относятся те, кто использует свои таланты и способности, открыт переживаниям, полностью доверяет им и движется в направлении актуализации себя.

Наиболее полная и структурированная гуманистическая концепция здоровья представлена в работах А. Маслоу. В качестве основного критерия здоровья А. Маслоу называет самоактуализацию как полное использование человеком талантов, способностей, возможностей. А люди, которые достигли самоактуализации, могут расцениваться как живые эталоны психического здоровья.

Психически здоровый индивид может быть охарактеризован как «зрелый, с высокой степенью самоактуализации». Я представляю себе самоактуализировавшегося человека не как обычного человека, к которому что-то добавлено, а как обычного человека, у которого ничто не отнято. Средний человек – это некое человеческое существо, с заглушенными и подавленными способностями и одаренностями¹¹.

Особенность концепции А. Маслоу заключается и в том, что здоровье самоактуализирующейся личности и основные (базовые) потребности он рассматривает во взаимосвязи. А. Маслоу считает,

¹⁰ См.: Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994.

¹¹ См.: Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1997.

что если человек не может удовлетворить свои базовые психологические потребности (потребность безопасности, любви, уважения, самоуважения, принадлежности и самоактуализации), то это приводит к болезням и различным расстройствам (например, неврозам и психозам).

Составленный А. Маслоу перечень характеристик самоактуализирующихся людей позволяет получить портрет здоровой личности, для которой характерно: более эффективное восприятие реальности; принятие себя, других и природы; непосредственность, простота и естественность; центрированность на проблеме; независимость; потребность в уединении; автономия – независимость от культуры и окружения; свежесть восприятия; «вершинные» или мистические переживания; общественный интерес; глубокие межличностные отношения; демократический характер; разграничение целей и средств; философское чувство юмора – предпочтение философского, доброжелательного юмора, в силу которого самоактуализирующийся человек часто кажется довольно сдержанным и серьезным; креативность, способность к творчеству; сопротивление окультуриванию¹².

Рассмотрев наиболее значимые гуманистические модели психически здоровой личности, можно выделить их общие характеристики:

- подход к здоровью в гуманистической психологии – это субъектная позиция, в основе которой лежит присущее каждому человеку стремление к росту, способности выбирать то, что улучшит качество его жизни;

- важное место на пути к достижению здоровья имеет система отношений «личность – общество», где общество как способствует, так и препятствует сохранению и поддержанию психического здоровья;

- здоровье – это полноценная самореализация человека. Достижение здоровья возможно только посредством нахождения человеком гармонии между социально-экономическими условиями жизни и собственной внутренней природой.

¹² См.: *Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики.*

На основании анализа представлений о здоровье в рамках различных направлений психологии можно сделать вывод, что понятие «здоровье» представителями зарубежной психологии рассматривается по-разному.

Представители бихевиоризма здоровье определяют через условно-рефлекторные связи, являющиеся основой поведения; знание социальных факторов не учитывается.

В психоанализе основное внимание, напротив, уделяется социальным условиям, которым отводится ведущая роль в сохранении здоровья.

Наиболее подробно здоровье рассмотрено представителями гуманистической психологии, которые признают влияние как внутренних характеристик (выбор между своим Я и Я других людей), так и внешних (именно общество дает возможность иметь, проявлять и сохранять здоровье).

Несмотря на длительную историю развития взглядов на определение здоровья, анализ данного понятия с позиций различных наук и различных направлений зарубежной психологии не позволил сформулировать однозначное определение, обозначить проблемное поле его изучения и рассмотрения.

3.2. Подходы к рассмотрению профессионального здоровья личности

Вопросы профессионального здоровья начинают активно обсуждаться в Англии в начале XX в. Так, Б. Мессисо одной из важных задач промышленной психологии считал соблюдение правил охраны труда. По его мнению, одна из главных причин несчастных случаев на производстве – переутомление работников, влекущее за собой ослабление правильности восприятия, памяти и сосредоточения внимания. Энергозатраты работника при выполнении производственных заданий должны быть совместимы с хорошим состоянием здоровья. Ф. Уоттс особое внимание уделял организации досуга работников. Необходимо создать оптимальные духовные и физические условия для осуществления работы самого высокого качества.

В Советской России тема профессионального здоровья представителей различных профессий представлена в трудах В. М. Бехтерева, Ю. В. Варданяна, Е. М. Иванова, В. М. Карвасарского, В. Н. Мясищева и др.

Так, В. М. Бехтерев разрабатывал меры по сохранению и укреплению здоровья и развитию личности трудящихся, гармонизации и оздоровлению трудового процесса, гигиене труда и охране здоровья рабочих. Первая работа в этой серии была подготовлена В. П. Кашкадамовым, который считал, что здоровье работающего человека может быть обеспечено при соблюдении общего порядка жизни, который предусматривает организацию правильного питания, соответствующие условия проживания, содержание профессиональной деятельности.

И. И. Мечников отмечал, что профессиональная деятельность влияет на продолжительность жизни и оказывает несомненное влияние на состояние физического и психического здоровья субъекта профессиональной деятельности – профессионального здоровья.

В настоящее время проблема профессионального здоровья привлекает к себе все большее внимание специалистов. Но, несмотря на это, пока еще не сложилось общее мнение о том, какое содержание следует вкладывать в данное понятие.

В отечественной психологической науке принято считать одним из основоположников изучения психологии профессионального здоровья В. А. Пономаренко. Разрабатывая концепцию профессионального здоровья летного состава и изучая вопросы безопасности летчиков, он выделил два понятия: «профессиональная надежность» и «профессиональное здоровье».

Профессиональную надежность летчика В. А. Пономаренко определяет как его функциональное состояние, обеспечивающее требуемую психологическую установку на выполнение конкретного летного задания. Для этого летчику необходимы профессиональное здоровье, запас психофизиологических резервов организма и психики, а также высокий уровень профессионализма¹³.

¹³ См.: Пономаренко В. А. Психология жизни и труда летчика. М., 1992.

Профессиональное здоровье В. А. Пономаренко определяет, как свойство организма сохранять заданные компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие работоспособность во всех условиях профессиональной деятельности. Системным качеством профессионального здоровья выступает восстановление психофизиологических функций в соответствии с регламентацией объема и вида профессионального труда¹⁴. Соответственно, крепкое профессиональное здоровье летчика выступает условием профессиональной надежности и высокой работоспособности.

Результаты исследований, проведенные на военных летчиках, позволили определить зависимость между уровнем здоровья и профессиональной надежностью человека. Пилоты, имевшие какой-либо неблагоприятный диагноз, отличались наибольшими предпосылками к летным происшествиям, совершали больше ошибочных действий при переучивании и освоении новой техники, чаще встречались с затруднениями в профессиональной деятельности. Автор делает вывод, позволяющий рассматривать проблему профессионального здоровья не только и не столько в контексте профилактики заболеваний, но и в русле направлений, разрабатывающих эффективные меры по укреплению здоровья, ухода только от медицинского аспекта. Здоровье летчика – это интегральный показатель эффективности работы многих служб, а не только медицинского обеспечения¹⁵.

Психологическая концепция профессионального здоровья летчиков, разработанная В. А. Пономаренко, включает в себя следующие модули: медицинский контроль, психофизиологическую реабилитацию, теорию адаптации, медико-психологические требования к технике, условиям труда. Она подразумевает проведение летного тренажа, социально-психологического тренинга, медико-психологического тренинга профессионального здоровья.

В совместных работах А. П. Разумова, В. А. Пономаренко и В. А. Пискунова профессиональное здоровье определяется уже

¹⁴ См.: Пономаренко В. А. Практическая психология: Проблемы безопасности летного труда. М., 1994.

¹⁵ См.: Пономаренко В. А. Психология жизни и труда летчика.

не как свойство организма, а как процесс сохранения и развития регуляторных свойств организма, его физического, психического и социального благополучия, обеспечивающих высокую надежность профессиональной деятельности, профессиональное долголетие и максимальную продолжительность жизни¹⁶. Авторы рассматривают здоровье как качественную категорию, характеризующую работоспособность, эффективность, надежность профессионала, прогнозных моделей в интересах охраны здоровья. Полисистемная связь здоровья с процессом труда порождает необходимость создания автоматизированных систем контроля за состоянием здоровья в зависимости от параметров среды обитания, от функционального состояния организма, от уровня психологической сложности решаемых задач. В качестве ключевого звена авторы выдвигают идею создания механизма управления компенсаторными способностями организма, а с организационной стороны ставят вопрос формирования центров профессионального здоровья.

А. Г. Маклаков профессиональное здоровье рассматривает как определенный уровень характеристик здоровья специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность. Данное определение было сформулировано в рамках разработанной автором концепции психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих¹⁷.

В. И. Шостак, Л. А. Яньшин профессиональное здоровье определяют как свойство организма сохранять заданные компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие работоспособность во всех условиях, в которых протекает профессиональная деятельность¹⁸. При этом авторы делают акцент на профессиональной работоспособности как критерии здоровья¹⁹.

¹⁶ См.: Разумов А. Н., Пономаренко В. А., Пискунов В. А. Здоровье здорового человека (Основы восстановительной медицины). М., 1996.

¹⁷ См.: Маклаков А. Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 1996.

¹⁸ См.: Шостак В. И. Военно-профессиональная работоспособность как критерий здоровья // Воен.-мед. журн. 1993. № 1.

¹⁹ См.: Психология профессионального здоровья : учебное пособие. СПб., 2006.

По мнению В. И. Шостака, профессиональная работоспособность – это максимально возможная эффективность деятельности специалиста, обусловленная функциональным состоянием его организма, с учетом ее физиологической стоимости.

В структуру профессиональной работоспособности входят три группы факторов: физический статус, психический статус, социально-психологическая характеристика. Автор указывает на то, что эффективность деятельности зависит не только от физического и психического здоровья конкретного индивида, но и от целого ряда социально-психологических факторов: профессиональной подготовленности, управления и связи, укомплектованности рабочих групп, их сработанности, межличностных отношений и психологического климата в коллективе, социометрического статуса неформального лидера, социальной оценки деятельности, мотивированности к деятельности.

С. Ф. Гончаров, А. Ф. Бобров, В. Ю. Щепланов определяют профессиональное здоровье как динамическое состояние, отражающее эффективность процесса адаптации организма к условиям его жизнедеятельности в целях осуществления биологических и социальных функций²⁰. Мерой профессионального здоровья в данном случае выступает психофизиологическая цена адаптации, для количественной оценки которой предлагается метод сравнения с альтернативными состояниями. Суть данного метода заключается в том, что текущее состояние функциональных систем сравнивается с условно лучшим или худшим альтернативным состоянием в многомерном пространстве показателей. Они устанавливаются как индивидуально, так и для отдельно взятых профессиональных групп, что позволяет в биполярной шкале оценивать уровень профессионального здоровья индивида и всей обследуемой группы в целом.

Давая определение профессионального здоровья, некоторые авторы опираются на принцип иерархичности и динамический

²⁰ См.: Гончаров С. Ф., Бобров А. Ф., Щепланов В. Ю. Профессиональное здоровье и методы его количественной оценки // Международная конференция «Бизнес и здоровье». М., 1994. Т. 1. С. 17–18.

характер данного явления и выделяет четыре уровня – соматическое, психическое, социальное и экзистенциальное в континууме «профессиональное здоровье – нездоровье»²¹. Особое внимание автор уделяет моральной надежности, выделяя ее как проявление профессионального здоровья специалиста: психическое здоровье, зрелость, сформированность жизненной философии и совести, в которой представлены личные устойчивые моральные нормы, делают личность способной противостоять нравственно разлагающему влиянию маргинального профессионального сообщества исполнением своего морального долга на собственном рабочем месте.

Л. М. Митина, занимающаяся исследованием профессионального развития учителей, определяет здоровье учителя как способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности учителя во всех условиях протекания профессиональной деятельности²².

Г. П. Вербина профессиональное здоровье специалиста определяет как систему основных психофизиологических функций, личностных качеств и деятельности проявлений, сформированность которых является условием и предпосылкой сбалансированного развития профессионального здоровья, и одновременно как личностное качество, которое обеспечивает интеграцию всех уровней и модальностей внутренней организации человека как целостности. Как система взаимосвязанных, взаимозависимых и взаимопроникающих структурных и функциональных компонентов, профессиональное здоровье обуславливает целостное согласование всей системы психофизиологических и индивидуально-личностных особенностей человека с установками на самопознание, самоорганизацию, самосовершенствование, в качестве механизма такого согласования выступает рефлексивная саморегуляция, которая обеспечивает актуализацию возможностей личности, компенсацию недостатков, регуляцию индивидуальных психофизиологических

²¹ См.: Психология профессионального здоровья.

²² С.: Митина Л. М. Профессиональное здоровье учителя: стратегия, концепция, технология // Народное образование. 1998. № 9–10.

состояний в связи с задачами здоровьесберегающего самосовершенствования²³.

С. Шингаев определяет профессиональное здоровье как комплекс характеристик человека, позволяющих ему успешно справляться с вызовами и требованиями профессиональной среды²⁴.

Г. С. Никифоров предлагает рассматривать профессиональное здоровье не только как отсутствие профессиональных болезней или травм, но и как полное физическое, психическое и социальное благополучие человека в условиях выполняемой деятельности.

По мнению Г. С. Никифорова, продуктивной основой для анализа вопросов, относящихся к проблеме профессионального здоровья, может стать концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности. Она нацелена на сквозное психологическое обеспечение профессиональной деятельности – от «входа» в профессию до «выхода» из нее.

Процесс непрерывного психологического сопровождения рассматривается автором в качестве обязательного условия становления специалиста и его последующего профессионального функционирования. Данная концепция ориентирует психологию на формирование целостного и сбалансированного знания о психологическом обеспечении субъекта деятельности на всем протяжении его профессионального пути²⁵.

В зарубежной психологии профессиональное здоровье рассматривается в контексте психологии профессиональной гигиены. Так, Национальный институт профессиональной безопасности и здоровья описывает психологию профессионального здоровья (психологию профессиональной гигиены) как применение психологии для улучшения качества профессиональной жизни, а также защиты и обеспечения безопасности, здоровья и благополучия работника²⁶.

²³ См.: *Вербина Г. П.* Психолого-акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста : дис. ... д-ра психол. наук. Тамбов, 2011.

²⁴ См.: *Шингаев С. М.* Психология профессионального здоровья. СПб., 2005.

²⁵ См.: Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2003.

²⁶ См.: *Taris T. W., Kompier M. A. J.* Cause and effect: Optimizing the designs of longitudinal studies in occupational health psychology // *Work & Stress*. 2014. Nr 1–8.

Общее состояние профессионального здоровья человека связано с должностью, социальным классом, личностным вкладом и социально-экономической группой²⁷.

Поддерживать профессиональное здоровье позволяет способность к восстановлению самооффективности после профессионального стресса²⁸, использование своих сильных сторон, что позволяет чувствовать себя энергичным, быть аутентичным и развиваться²⁹.

Таким образом, можно говорить о том, что в настоящее время отсутствует общепринятое определение профессионального здоровья.

Список рекомендуемой литературы

Митина Л. М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога : учебное пособие для вузов / Л. М. Митина, Г. В. Митин, О. А. Аниимова. – Москва : Издательский центр «Академия», 2005. – 386 с. – ISBN 5-7695-2256-9.

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург : «Речь», 2010. – 816 с. – ISBN 978-5-9268-0992-0.

Никифоров Г. С. Психология профессионального здоровья руководителя. Теория, методология, практика / Г. С. Никифоров, Н. Е. Водопьянова, С. М. Шингаев. – Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 2020. – 252 с. – ISBN 978-5-288-06061-8.

Правдина Л. Р. Психология профессионального здоровья : учебное пособие / Л. Р. Правдина. – Ростов-на-Дону : Изд-во Южного федерального университета, 2016. – 208 с. – ISBN 978-5-9275-2302-3.

Bakker A. B. Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health / A. B. Bakker, M. van Woerkom // Canadian Psychology / Psychologie canadienne. – 2018. – Т. 59, Nr. 1. – С. 38.

²⁷ См.: *Lopes B., Kamau C., Jaspal R.* The roles of socioeconomic status, occupational health and job rank on the epidemiology of different psychiatric symptoms in a sample of UK workers // Community mental health j. 2019. Т. 55, Nr 2.

²⁸ См.: *Park H. I., Lee H.* The effects of recovery-related self-efficacy on occupational health among Korean workers // International J. of Stress Management. 2015. Т. 22, Nr 4.

²⁹ См.: *Bakker A. B., van Woerkom M.* Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health // Canadian Psychology/Psychologie canadienne. 2018. Т. 59, Nr 1. С. 38.

Barling J. A history of occupational health psychology / J. Barling, A. Griffiths // Handbook of occupational health psychology / eds. J. C. Quick, L. E. Tetrick. – 2nd ed. – Washington, 2010. – P. 21–34.

Lopes B. The roles of socioeconomic status, occupational health and job rank on the epidemiology of different psychiatric symptoms in a sample of UK workers / B. Lopes, C. Kamau, R. Jaspal // Community mental health journal. – 2019. – Т. 55, №. 2. – С. 336–349.

Park H. I. The effects of recovery-related self-efficacy on occupational health among Korean workers / H. I. Park, H. Lee // International Journal of Stress Management. – 2015. – Т. 22, №. 4. – С. 372.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какова роль профессионального здоровья в современных условиях?
2. Какие методы самосохранения и сохранения профессионального здоровья наиболее актуальны сегодня? Проанализируйте данные методы и составьте таблицу:

Название метода	Описание метода	Особенности применения метода

3. Составьте программу управления здоровьем для конкретной организации (организация выбирается самостоятельно).
4. Определите специфику стресса в профессиональной деятельности.
5. Раскройте понятие «работоспособность». Какие факторы профессиональной работоспособности выделяются?

Глава 4

ВЛАСТЬ

КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

4.1. Подходы к исследованию власти

Современная ситуация в России характеризуется модернизацией и ускоренным развитием различных сфер деятельности. В условиях нарастающей конкуренции серьезные требования предъявляются к личности руководителя организации, к его способности грамотно распределять обязанности среди сотрудников, мотивировать их на инновационную деятельность и сверхнормативную активность в процессе перехода на новые технологии работы. В связи с этим востребованы руководители с высоким уровнем готовности к реализации инновационных проектов, владеющие инновационным стилем деятельности.

Вместе с тем на пути внедрения инноваций возникают психологические барьеры, которые рассматриваются нами как субъективно окрашенное переживание трудностей, обусловленное объективными ограничениями проявлений жизнедеятельности человека и препятствующее удовлетворению его потребностей.

К психологическим барьерам, препятствующим внедрению инноваций, мы относим: кризисы профессионального развития личности; профессиональные деструкции; индивидуально-психологические качества личности (ригидность, низкая толерантность, агрессивность и др.); ухудшение профессионально-психологического здоровья (внедрение нового требует больших психологических затрат), реализация властных функций. Рассмотрим феномен власти в качестве одного из важнейших барьеров инновационной деятельности руководителя.

Власть – это система соотносительности господства и подчинения в различных системах отношений между людьми, группами,

организациями; в «узком» смысле власть – это реализация своего права или возможности глобально социального и конкретно межличностного давления.

Качество и эффективность власти определяются социально-психологическими и индивидуальными особенностями личностных установок ее носителей.

В любом обществе наиболее полными формами осуществления власти могут быть названы – господство, руководство, управление, организация и контроль¹:

- господство проявляется в подчинении (полном или частичном) одних людей другим;
- руководство осуществляется путем воздействия (прямого или косвенного) на людей в определенной сфере;
- управление использует предоставленные полномочия для поддержания задуманного (заданного) режима в конкретной сфере деятельности (по горизонтали или вертикали);
- организация обеспечивает регулирование, функционирование, субординацию и координацию элементов системы;
- контроль позволяет в соответствии с установками, принципами, нормами проверять и корректировать деятельность людей и областей, объектов жизни общества.

В зависимости от проявления власти ее можно классифицировать: на основанную на нормах закона; принудительную (путем насилия, наказания или угрозы); вознаграждающую (посредством системы поощрений, одобрения, покровительства и ненаказуемости); коммуникативную (основанную на информации, средствах массовой информации для регулирования отношений между людьми и их поведения); компетентную (влияющую на профессионализм, авторитет).

В реальной жизни эти формы, как правило, проявляются не в чистом виде, а через их сочетание и взаимодействие. Особое значение имеет определение конкретных задач органов власти, т. е. проблем, которые подлежат тщательному изучению, анализу и решению.

¹ См.: Платонов Ю. П. Социальная психология власти. СПб., 2010.

Важно учитывать, что многие виды власти имеют свою инфраструктуру, т. е. комплекс социально-политических и правовых органов, учреждений, силовых, информационных и иных структур, на которых базируется власть и которые содействуют ее существованию, функционированию и развитию. В их числе – общественные движения, политические партии, государственный аппарат, средства массовой информации и т. д.

В реальной жизни акцент всегда делается на искусстве власти, т. е. на степени мастерства носителей власти и авторитетов. Как бы ни были различны группы и объединения, как бы ни был разнообразен их масштаб, во всех без исключения сообществах людей можно найти признаки, сближающие их (стремление к доминированию со стороны тех, кто стали лидерами, вождями, организаторами и т. д.). Все это позволяет говорить о многообразном, многогранном, универсальном феномене власти.

В литературе наиболее широко представлены следующие концепции и подходы к рассмотрению власти: биологический, антропологический, психологический, социологический и философский.

Биологический подход рассматривает власть как естественное состояние общества, определяемое самой природой. Власть не специфична только для человека, но имеет предпосылки в биологической структуре, общей для человека и животных. Основа власти лежит в природе человека.

Антропологический подход имеет некоторое сходство с биологическим. При этом подходе распределение власти происходит по всем социальным образованиям. Все действия, основанные на власти и авторитете, признаются политическими, и на этом основании говорят, что в каждом обществе есть политическая власть. Носителями политической власти являются вожди, советы старейшин, общественные собрания и т. д.

Психологический подход исследует власть под углом зрения восприятия ее человеком. Субъективное восприятие основывается либо на особых качествах непосредственного носителя власти, либо вытекает из особенностей психологической природы человека, которая у одних людей проявляется в чувстве слепого повино-

вения, а у других, наоборот, в чувстве неповиновения и непокорности всяким атрибутам внешнего воздействия. Власть понимается и как общественное, и как психологическое явление. В качестве общественного явления она подчиняется объективным законам, не зависящим от человеческих представлений и стремлений, и исходит из процесса общественного развития. Как психологическое явление власть существует в сфере переживаний и восприятий личности. Восприятие власти зависит от сложных, формируемых как под воздействием общества, его экономики и культуры, так и под воздействием всего уклада жизни, черт личности людей, над которыми власть осуществляется.

Социологический подход состоит в сведении власти к политическому влиянию одной социальной группы на другую. В его рамках выделяются следующие направления исследований:

- бихевиористское – власть является особым типом поведения, основанным на возможности изменения поведения других людей;
- телеологическое – она толкуется как достижение определенных целей, получение намеченных результатов;
- инструменталистское трактуется как возможность использования определенных средств, в том числе насилия;
- структуралистическое характеризует власть как особого рода отношение между управляющим и управляемым;
- функционалистское рассматривает ее под углом зрения осуществляемых ею функций;
- конфликтологическое определяет власть с точки зрения форм и методов разрешения политических конфликтов.

Философский подход во многом включает и объединяет в себе вышеуказанные подходы. Власть есть способность и возможность субъекта (личности, партии, класса, государства и т. д.) осуществлять свою волю, оказывать определенное воздействие на деятельность людей с помощью авторитета, права, насилия и других средств.

В философском подходе наиболее полно раскрываются основные методы осуществления власти: организация, убеждение, воспи-

тание, контроль и принуждение. Согласно данному подходу, власть – категория общественная, это волевое отношение между людьми; истоки ее лежат в условиях материальной жизни общества, в системе его экономических отношений. Политическая власть является особой разновидностью власти, одним из ее наиболее важных элементов; сущность политической власти образует господствующая воля того или иного класса или социальной группы; ядром политической власти служит власть государственная, определенным образом организованная и закреплённая в правовых и иных социальных нормах².

В философской, психологической, социологической и политологической литературе проводится структурный анализ власти, выявляющий следующие аспекты:

– *социальный*. Власть есть силовое отношение, выражающее реальное доминирование. Она означает способность проявлять свободу действий согласно своим целям и своей воле, что в отношении объектов власти создает определенную систему ущемлений;

– *психологический*. Власть – это отношение лидерства, оно устанавливается в межличностном взаимоотношении и взаимодействии, при котором обособливаются ведущая и ведомая стороны, субъект и объект власти;

– *гносеологический*. Власть – целенаправленный способ проявления и реализации знаний. Основой власти служат знание и воля. В знании проявляется сознательный расчет действий и всех возможных последствий в заданных обстоятельствах. В воле оформляется жесткая подчиненность действий целям, целеустремленность и настойчивость. Знание наделяет власть осмотрительностью, предсказуемостью и обоснованностью, а воля обеспечивает необходимую для достижения поставленных целей активность;

– *организационный*. Власть есть ресурс, воплощающийся в наращивании порядка, уровня организации, организованности и регламентации жизни по всем параметрам. Порядок сковывает творчество и инициативу людей. Инициатива, не утверждённая властью, ищет собственные обходные пути, не получая на это санкции власти;

² См.: Платонов Ю. П. Социальная психология власти.

– *политический*. Власть – это способ осуществления влияния, подчинения, принуждения в соответствии с фактическим или предполагаемым балансом сил в обществе, направленным на сохранение существующего положения вещей или его изменение.

О власти как психологическом феномене, отмечает Е. Вятр³, можно говорить в том смысле, что и осуществляющий власть, и подчиняющийся власти имеют определенные, общественно сформированные предпочтения. Это приводит к следующему:

а) данные лица в большей или меньшей степени хотят занять положение в обществе, которое обеспечит им власть или позволит сохранить максимально возможную автономию по отношению к власти или, наконец, подчинит их чьей-либо власти;

б) они в большей или меньшей степени приспособлены к тому месту в иерархии власти, которое они занимают, и вследствие этого лучше или хуже выполняют функции, вытекающие из политической роли, предписанной им (с их участием или без него) обществом.

Определяя таким образом психологическую природу власти, подчеркивается связь между психологической и общественной природой власти. Стремление к власти или уход от нее, лучшее или худшее приспособление к ней – это психологические явления. Фактический же доступ к власти, характер отношений власти, методы ее осуществления – это социальные явления, определяемые общественной системой в целом.

Классификация власти

Необходимо выделять отношения человека к власти, которую он осуществляет и/или к которой стремится: инструментальное и автономное.

Различие между этими видами отношений состоит в том, что власть может цениться в силу либо ее собственных достоинств (автономное отношение), или исходя из того, чего можно достичь, обладая ею (инструментальное отношение). Если при социоцентрических мотивах подход к власти всегда инструментален, то

³ См.: Вятр Е. Социология политических отношений. М., 1979.

при эгоцентрическом подходе к мотивам стремления к власти проявляется как автономное, так и инструментальное к ней отношение.

Власть носит естественный характер и должна определяться как производство намеченных результатов. Б. Рассел полагал, что в природе каждого человека заложено стремление к власти и к славе, и предложил классификацию людей по типам отношения к власти⁴:

1) имеющих такие определяющие черты характера, как настойчивость в достижении цели, веру в собственные силы, целеустремленность, и открыто проявляющих свое стремление к власти;

2) обладающих робостью, склонностью к подчинению другим, неуверенностью в себе, в своих силах и возможностях;

3) ведущих себя ситуативно: в одних случаях стремящихся к власти, в других – к подчинению другим;

4) имеющих мужество отказаться от подчинения другим, не желающих командовать, стремящихся уйти от политики и не участвующих в ней. Они ищут и находят приложение собственным силам в науке, искусстве, творчестве.

Мотив власти может быть связан со стремлением использовать власть ради нее самой. В этом случае мотивирующим является не столько чувство власти, сколько желание сделать ее ощутимой для другого, оказать влияние на его поведение. Простое обладание источниками власти и сообщаемое ими ощущение власти могут быть конечными целями, достижение которых сами по себе, без всякого применения власти к другому человеку, приносят удовлетворение. С точки зрения получения удовлетворения от власти чувство обладания ею более значимо, чем воздействие на других людей. Стремление к власти ради власти без ее использования может быть одной из форм компенсаторного мотива, хотя и не доведенного до полного развития. С другой стороны, потребность во власти предполагает, что она может быть не только компенсаторной, но и инструментальной, т. е. власть может быть желанна для удовлетворения и других личностных потребностей, таких как потреб-

⁴ См.: Конфисахор А.Г. Психология власти. СПб., 2004.

ность в достижении, потребность в аффилиации, принадлежности к группе и получении одобрения, потребность в контроле над событиями и людьми.

Каждый человек, по мнению Б. Рассела, изначально наделен двумя связанными, но не тождественными страстями – стремлением к власти и славе. Обе страсти ненасытны и бесконечны и играют важнейшую роль в политической истории. Б. Рассел не утверждает, что человеческая страсть к власти и славе является единственным главным законом, объясняющим социально-политический процесс. Исследуя одну часть властных отношений, а именно индивидуальную мотивацию, он стремится раскрыть «психологию власти», которая в индивидуальном измерении может пролить свет на психологию лидерства⁵.

Тип индивидуального субъекта власти и способа, которым он пользуется для ее достижения, зависит во многом от структурных и системных особенностей господствующих политических властных отношений, а также исторических условий. Во всех случаях психологическая природа субъектов власти играет существенную роль.

В условиях свободной состязательности, когда «власть открыта для всех», вероятнее всего, что ее получит тот, кто более всего ее желает. Эти люди отличаются исключительным властолюбием. Ни один лидер не может рассчитывать на успех, если он не исполнен чувства радости от власти над окружающими его сторонниками и последователями.

Подлинный лидер, особенно в политике, всегда обладает исключительной самоуверенностью, которая не только проступает на поверхность, но глубоко укорена в подсознании. Некоторых наиболее крупных лидеров выдвигает революционная ситуация, при которой они проявляют беспредельное мужество и уверенность в своих силах в сочетании с убедительностью суждений.

Хотя любовь к власти – один из самых сильных мотивов, однако она неровно распределена между людьми и часто бывает ограниченной многими другими страстями – к науке, покою, удовольствиям.

⁵ См.: Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб. ; М., 2003.

Одни всегда стремятся командовать, другие – подчиняться. Между этими двумя крайностями располагаются огромные массы людей, которым нравится командовать в одних ситуациях, а в других – подчиняться лидеру.

В настоящее время предложена классификация носителей власти, каждый из которых объединяется по особым психологическим признакам, имеет свои цели и задачи, методы и способы функционирования, принятые в политической психологии. Выделяются восемь типов носителей власти.

Бюрократия – власть уполномоченных над неуполномоченными. Бюрократов ругают всегда и везде. Но все прекрасно понимают, что без аппарата – чиновного люда, сосредоточивающего в своих руках обслуживание и распоряжение механизмами власти, прожить в обществе нельзя. Но в соответствующей обстановке возникают условия перерождения аппарата, утрачивающего вторичный, обеспечивающий характер и приобретающего первичный статус. К таким условиям можно отнести:

а) формализм, т. е. следование в первую очередь букве инструкции без учета реальных обстоятельств и жизненных интересов;

б) волокиту, т. е. затягивание всяких дел либо в силу несостоятельности, либо умышленного вымогательства;

в) казенщину, т. е. наблюдение за работой по видимости, с соблюдением всяких абсолютно несущественных мелочей в ущерб практическому делу;

г) волюнтаризм, мздоимство, лихоимство, коррупцию.

Наукокрапия – власть знающих над незнающими. Как отмечалось выше, человечеству и человеку на протяжении всей истории приходится бороться за свое существование. От природы он практически не приспособлен для жизни в физической среде обитания, не в состоянии защититься от враждебного животного мира, добывать пищу, строить качественное жилье. Но природа дала ему одно преимущество – понимать существо закономерностей окружающего мира. Изошренная приспособляемость человека к выживанию в мире достигается за счет мощных компенсационных механизмов, приспособляющих для достижения своих интересов

сильные и слабые стороны противников. Вся история взаимоотношений человека с окружающей действительностью – подтверждение тезиса Дж. Лассуэлла о том, что власть – это компенсация неполноценности. И это положение не должно рассматриваться как оскорбление. Компенсация неполноценности – стремление достичь поставленной цели за счет специально организованного поведения, используя то, что природа дала человеку, и находя новые алгоритмы действий.

Технократия – власть умеющих над неумеющими. Влияние технократов присутствует во всех сферах политической и общественной жизни. И зачастую – в опосредованных формах. Власть технократов и их влияние иногда даже не осознаются. Приведем пример: США создали атомную бомбу и провели ее испытание, доказав этим превосходство своих технократов и наукократов над всеми остальными. Это повлияло на процессы, происходящие в СССР, на жизнь простых людей таким образом, что на многие десятилетия политика нашей страны была направлена на достижение научного, интеллектуального, технического и технологического уровня, обеспечивающего достижение военного паритета. И это, естественно, существенно изменило всю структуру общественных отношений, сказалось на уровне жизни, позволило раскручивать идеологическую работу, проводить антиамериканскую политику. Влияние наукократов и технократов на политические процессы, происходящие в обществе, необходимо рассматривать в паре, так как зачастую технократы претворяют в жизнь то, над чем работают наукократы.

Демократия – власть большинства над меньшинством. Традиционно принято считать, что демократия есть лучшее устройство государства. Но еще Б. Рассел отмечал, что не следует надеяться на то, что меньшинство, представляющее интересы большинства, будет о нем (большинстве) заботиться. Существует вполне реальная опасность индивидуальной власти, за которой стоят льстецы, интриганы, вокруг лидеров находятся менее заметные люди, оказывающие на лидеров непосредственное влияние. Будут ли они заботиться об интересах большинства? Вряд ли. Тем более сейчас

прекрасно известно, что выборы сопряжены с огромными финансовыми затратами, которые зачастую и обеспечивают победу.

Можно отметить и то, что в периоды политических инноваций, изменения существующего строя и политического курса государства демократия приводит к анархии, нарушению вертикальной структуры властных отношений и в конечном счете – разрушению государства вплоть до потери государственной целостности.

Автократия – власть сильных над слабыми. Как мы уже неоднократно отмечали, власть не является насилием, хотя именно с ним ассоциируется в первую очередь. В природе человека заложено не только стремление властвовать над другими, но и быть необходимым для других людей, помогать им, становиться полезным. Эта тенденция заставляет искать другого человека, того, кого надо слушаться, кому подчиняться, чем руководствоваться.

Плутократия – власть имеющих над неимеющими. Общественное мнение вынуждает плутократов избегать явных и открытых попыток завоевать политическую власть. Но влияние плутократов на политические процессы, происходящие в обществе, велико. Наиболее известные методы – лоббирование интересов банкиров, промышленников, представителей ВПК. Финансовую поддержку на выборах своим кандидатам обеспечивают плутократы. Власть плутократов чрезвычайно велика, хотя и проявляется достаточно часто в неявной, скрытой форме.

Партократия – власть организованных над неорганизованными. Политические партии являются носителями моделей устройства власти, и избежать партийности, самого факта появления и существования партий, их влияния на жизнь общества невозможно. Эти структуры берут на себя функции проектирования механизмов власти, их производства и эксплуатации. Отношения к политическим партиям простираются от полнейшего пренебрежения ими до абсолютного почитания.

Райтократия – власть пишущих над читающими. В настоящее время общество перешло из века постиндустриального в информационный. Вся информационная среда, в которой находится человек, является на 100 % искусственной. Люди знают и понимают

только то, что было заранее подготовлено и предъявлено им райтократами. Это же положение относится и к политическим лидерам. Они также находятся во власти райтократов, используя ту информацию и те сведения, которые подготовили для них райтократы. В книге «Психология власти» А. И. Юрьев описал механизмы искажения информации райтократами, в результате чего становится возможной полная дезориентация субъектов и объектов власти⁶.

Для обладания и осуществления власти субъект должен иметь необходимые ресурсы и источники и быть способным использовать их для достижения своих целей. Также в качестве условий реализации политической власти должна быть возможность мобилизации ресурсов и готовность применить их в нужный момент.

Под *ресурсами власти* подразумевается совокупность средств, использование которых обеспечивает влияние на объект власти в соответствии с целями субъекта. К ресурсам власти относятся:

- *экономические*. Материальные ценности, необходимые для общественного производства и потребления, деньги, плодородные земли, полезные ископаемые и т. д.;
- *силовые*. Оружие и аппарат физического принуждения, специально подготовленные для этого люди;
- *социальные*. Способность повышения (или понижения) социального статуса или ранга, места в социальной структуре;
- *информационные*. Знания и информация, а также средства их получения и распространения;
- *политико-правовые*. Конституция, законы, программные документы политических партий;
- *демографические*. Человек как универсальный ресурс, создающий другие ресурсы.

Отметим еще аспект рассмотрения источников власти. Источники (ресурсы) власти становятся эффективными, когда они на-
сущные и редкие (недостаточные). Эти свойства определяют значимость ресурсов. В политологической литературе рассматриваются возможные стратегии, с помощью которых субъект может повысить значимость своих ресурсов.

⁶ См.: Юрьев А. И. Психология власти. СПб., 1995.

Первая стратегия – «блокировка результатов» – заключается в воспрепятствовании доступу объекта к желаемым для него ценностям.

Вторая – «формирование потребностей» – направлена на выработку отношения у объекта к тем или иным ценностям субъекта.

Третья стратегия – «расширение властной структуры» – представляет собой создание альтернативных источников реализации потребностей субъекта, снимающих его зависимость от других субъектов.

«Отказ» – четвертая стратегия, которая выражается в решении субъекта пересмотреть «цену», которую он платит в процессе обмена с другим субъектам.

В настоящее время существует классификация источников власти, предложенная Х. Хекхаузенем и принятая в отечественной психологии⁷. Выделяются шесть источников власти и даются их характеристики:

1. *Власть вознаграждения.* Ее сила определяется ожиданием объекта власти того, в какой мере субъект в состоянии удовлетворить один из его (объекта) мотивов и насколько субъект поставит это удовлетворение в зависимость от желательного для него поведения объекта власти. Власть, основанная на вознаграждении, оказывает влияние через положительное подкрепление с целью добиться желаемого поведения. В контексте мотивационной теории ожидания объект представляет, что имеется вероятность получения прямого или косвенного вознаграждения, которое удовлетворит активную потребность, и что объект способен сделать то, чего ждет от него субъект. Вознаграждение должно восприниматься субъектом как достаточно ценное и значимое для него, а задачей субъекта является создание мнения о том, что он обладает именно этим ресурсом. Власть вознаграждения в политике практически не применяется, хотя использование этого источника власти является одним из самых эффективных в управлении поведением человека.

⁷ См.: Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность.

К недостаткам использования власти вознаграждения необходимо отнести сложность выявления ведущего мотива объекта власти со стороны субъекта. На этом недостатки заканчиваются.

К достоинствам необходимо отнести то, что при правильном определении ведущего мотива затрачиваемые субъектом ресурсы могут быть минимальными. При использовании власти вознаграждения объект стремится находиться в поле действия субъекта вплоть до полной идентификации себя с ним. Широко известное выражение «ничто не стоит нам так дешево и не ценится так дорого, как вежливость» относится как раз к власти вознаграждения.

2. *Власть принуждения.* Определяется ожиданием со стороны объекта той меры, в какой субъект способен наказать его за нежелательные для него действия, фрустрацией того или иного мотива и того, насколько субъект сделает неудовлетворение мотива зависящим от нежелательного поведения объекта власти. Принуждение заключается в том, что пространство возможных действий объекта власти в результате угрозы наказания суживается, создается угроза фундаментальным потребностям – выживанию или защищенности, потере любви и уважения. Страх является причиной того, почему люди – сознательно или бессознательно – позволяют на себя влиять. Это самый часто применяемый и в политике, и в повседневной жизни источник власти. Традиционное выражение: «не пора ли власть употребить?» подразумевает в первую очередь применение силы или угрозу ее применения по отношению к оппонентам.

К достоинствам власти принуждения можно отнести возможность получения субъектом быстрого результата, причем использование власти принуждения соответствует нашим представлениям о власти, является ее естественным проявлением.

Недостатков у использования власти принуждения значительно больше. Во-первых, она предрасполагает к ответным действиям со стороны объекта. При этом необходимо правильно рассчитать ресурсы на случай того, если объект не будет вести себя должным для субъекта образом. Если ресурсы окажутся недостаточными, то больше потеряет (авторитета, влияния) именно субъект, при том

что независимость и самоуважение объекта могут существенно вырасти. Объект принуждения постоянно будет стремиться выйти из поля действия субъекта. Использование власти принуждения требует от субъекта больших ресурсов, так как необходимо контролировать все сферы жизни объекта: деятельность и поведение, чувства и эмоции, отношение и т. д.

3. *Нормативная власть*. Субъект власти имеет право контролировать соблюдение определенных правил поведения и в случае необходимости настаивать на них. Нахождение в иерархии властных отношений подразумевает должностным положением самого носителя власти и обязательным подчинением установленным правилам и нормам объекта власти. В литературе иногда используется термин «влияние через традиции». Субъект власти пользуется традицией для удовлетворения потребности объекта в защищенности и принадлежности. Нормативная власть имеет специфическое преимущество в отличие от других источников власти: безличность. Объект власти реагирует не на конкретного человека, а на должность, и это обстоятельство повышает стабильность системы, так как она не зависит от жизни и способностей конкретного субъекта власти. Другой особенностью являются быстрота и предсказуемость влияния с помощью норм, законов, единых и принятых для всех членов общества алгоритмов поведения.

К недостаткам этого вида власти можно отнести то, что следование некогда установленным традициям без учета происходящих изменений может привести к застою. Отметим также, что эффективное функционирование нормативной власти присуще обществам с установившимися традициями и демократической историей. Для современной России, к сожалению, нормативная власть не стала эффективной, в чем вина, в первую очередь, субъектов власти. Законы не работают, не соответствуют ожиданиям людей и зачастую направлены не на улучшение условий жизни.

4. *Власть эталона*. Основана она на идентификации объекта с субъектом, желании объекта быть похожим на субъект власти по различным параметрам и характеристикам (основания могут

быть различными – личностными и психологическими, профессиональными и моральными и т. д.). Власть эталона соответствует понятию харизматической власти. Харизма – власть, построенная не на логике, не на нормах и традициях, а на силе личностных качеств или способностей лидера. Харизматическая власть определяется отождествлением объектов власти с лидером, влечением к нему, а также потребностью объекта в принадлежности и уважении. Харизматическая власть в отличие от нормативной в своей основе имеет психологические особенности и качества субъекта.

Приведем некоторые характеристики харизматической личности:

1) обмен энергией: харизматическая личность излучает энергию и заряжает ей окружающих;

2) внешность: харизматический лидер не обязательно красив, но привлекателен, обладает обаянием, прекрасно держится;

3) независимость характера: в своих стремлениях он не полагается на других, уверен в себе, в своей миссии, не оглядывается на традиции и устоявшееся общественное мнение;

4) хорошие риторические способности: умеет хорошо говорить, обладает высокой способностью к межличностному общению, чрезвычайно убедителен, способен заразить своими идеями, увлечь за собой;

5) восприятие восхищения своей личностью: чувствует себя комфортно, когда другие выражают ему свое восхищение, он буквально питается восхищением окружающих, что является для него огромным стимулом;

6) достойная и уверенная манера держаться: всегда выглядит собранным, владеющим ситуацией, не теряется при различных изменениях и наступлении неожиданных событий.

5. *Власть знатока.* Ее сила зависит от величины приписываемых субъекту власти со стороны объекта особых знаний, умений, навыков, относящихся к сфере того поведения, о котором идет речь. При реализации власти знатока решающую роль имеют эмоциональные отношения, сложившиеся между субъектом и объектом власти. Если они имеют положительную или нейтральную окраску, то в этом случае становится возможным использование

этого источника власти для влияния на объект. При отрицательном отношении, несмотря даже на то, что субъект власти будет по объективным данным обладать особыми знаниями, умениями и навыками, из-за негативного отношения к субъекту власть знатока реализована не будет. К достоинствам власти знатока необходимо отнести то, что возможно быстрое достижение необходимого для субъекта результата без затрат ресурсов.

6. *Информационная власть.* О ее наличии можно говорить в том случае, когда субъект владеет информацией, способной заставить объект власти увидеть последствия своего поведения в новом свете. В повседневной жизни примером информационной власти выступают шантаж, компромат и т. д.

4.2. Влияние власти на личность руководителя

При рассмотрении личности руководителя, в контексте осуществления управленческой деятельности наибольший интерес представляет организационный подход, понимающий власть как воплощенный ресурс в построении порядка, уровня организованности, упорядоченности и регулировании жизни во всех отношениях. В современных условиях зачастую только опора на мощный ресурс позволяет быстро внедрять инновации и обеспечивать технологический прорыв в современном производстве. Стоящие перед обществом вызовы ускоренного развития страны, возникновение чрезвычайных ситуаций, переход к цифровой экономике – все это требует высокого уровня организованности и ответственности и, как следствие, жесткой централизации власти в руках руководителя. Вместе с тем такой порядок сковывает и ограничивает творчество и инициативу людей, к тому же инициатива, не утвержденная властью, ищет собственные обходные пути, не получая на это санкции власти. В результате, несмотря на декларирование инновационных технологий, во многих организациях доминируют традиционные подходы к деятельности.

Реализация властных функций является необходимым условием управленческой деятельности, что со временем может приводить либо к профессиональному развитию руководителя, либо к изменению структуры личности и деятельности и развитию у него профессиональных деформаций.

Влияние государства на профессиональное развитие менеджера (руководителя) обусловлено самим содержанием его деятельности и выполнением ряда управленческих функций: административной, целеполагающей, дисциплинарной, экспертно-консультационной, коммуникативно-регулятивной, воспитательной, психотерапевтической и представительской.

На наш взгляд, реализация всех управленческих функций обеспечивает развитие личности руководителя; формируется управленческая компетентность; развиваются профессионально важные качества: организованность, ответственность, целеустремленность; формируется профессиональная позиция руководителя.

Вместе с тем Р. М. Грановская пишет, что характер деформации может определять не только профессия, но и высокое должностное положение. Обладание властью иногда приводит к деформации, когда отсутствуют действенные обратные связи: общественный контроль и критика. Следовательно, реализация властных полномочий оказывает и деформирующее воздействие на личность руководителя.

Профессия управленца относится к профессиям повышенного риска развития профессиональных деструкций и деформаций. К числу причин относят повышенную социальную ответственность.

Организация включает в себя многочисленные культурные комплексы, одним из которых является управленческий (властный) культурный комплекс, регулирующий отношения власти, подчинения и контроля в организации.

Наибольшее значение для характеристики культуры организации как социального явления имеет раскрытие особенностей властных отношений руководителя и подчиненных.

Члены организации всегда осваивают и приспосабливаются к нормам власти. Для этого важно знать, какой степенью власти

обладают руководители различных уровней в организации и какие формы власти реализуют. Принятие норм власти и подчинения тесно связано с индивидуальными чертами и системой установок сотрудников организации и руководителей. Так, работник, привыкший к свободному высказыванию своего мнения и творчеству в работе, не сможет эффективно трудиться в организациях с жесткой системой властных отношений и контроля. Его будет тяготить проявление власти руководителем независимо от его компетенции в деловых вопросах и управленческих способностях.

Анализ управленческой литературы показывает, что власть – это возможность влиять на поведение других⁸.

Изучая роль власти в развитии или деформации личности руководителя, необходимо рассмотреть психологические механизмы власти и то, каким образом она влияет на поведение людей. Определяя критерии власти и раскрывая ее многозначность, выделяют следующие специфические признака власти:

- способность, право и возможность распоряжаться кем-либо и/или чем-либо;
- оказание решающего воздействия на судьбы, поведение и деятельность, нравы и традиции людей с помощью различного рода средств – закона, права, авторитета, воли, суда, принуждения;
- политическое господство над людьми, их общностями, организациями; над странами и группировками; создание системы государственных органов;
- лица, органы, облеченные соответствующими государственными и административными полномочиями или обладающие разного рода влиянием, полномочиями по обычаю и/или присвоившие их себе.

Искусство власти включает многообразие приемов властной деятельности, способность в рамках закона, а при случае – и за пределами этих рамок, к маневрированию, соглашениям, компромиссам, а также уступкам, давлению, расчету, проявлению хитрости, уклончивости, соблюдению выгоды и т. п.

⁸ См.: *Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М.* Организационная культура : учеб. пособие. М., 2004.

Власть – это возможность приказывать в условиях, когда тот, кому приказывают (объект власти), обязан повиноваться. Приказанию и исполнению соответствует свой тип воздействия на поведение: если в отношениях нет элемента приказа и подчинения, то нет и элемента власти. Но сам факт отдачи приказа еще недостаточен для того, чтобы можно было судить о наличии отношений власти. Должно существовать убеждение, причем обоснованное, в том, что приказание будет выполнено, что оно встретит повиновение. Власть не существует без повиновения, при том что повиновение – явление относительное.

В работах, посвященных мотивации власти, рассматривается осуществление власти субъектом, исследуется вопрос об источниках власти и возможностях их использования, оценивается мотивационная основа объекта власти. Субъекту власти необходимо определить силу своих источников для того, чтобы избрать правильную и наиболее эффективную стратегию их использования. При этом деятельность власти определяется не одним соответствующим мотивом власти, а различными мотивами партнера, структуру привлекательности которых эта деятельность должна перестраивать. Хайнц Хекхаузен предложил последовательность алгоритма действий власти.

У субъекта власти должна возникнуть мотивация воздействия на другого человека, причем основания появления такой мотивации могут быть различными. В осуществлении своих целей, достижении намеченных результатов и удовлетворении потребностей люди зависят друг от друга.

Анализируя данную модель действия власти, Х. Хекхаузен предлагает следующий алгоритм анализа (рис. 9)⁹.

После того как мотивация власти сложилась, субъект власти дает знать (1) объекту воздействия о том, какого поведения он от него ждет. Если объект воздействия ведет себя в соответствии с этими ожиданиями, то процесс действия на этом заканчивается.

⁹ См.: Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность.



Рис. 9. Модель действия власти по Картрайту и Кипнису

Если же объект власти высказывает неповиновение и неподчинение (2), то применяющий власть оценивает находящиеся в его распоряжении источники власти.

В блоке (3) представлен ряд источников власти, носящих как личностный, так и институциональный характер. Надо отметить, что приведенный список не является полным. Выбор источников власти зависит от поведения, которое ожидается со стороны объекта власти.

Пуску в ход источников власти могут противостоять внутренние, в том числе личностные, барьеры субъекта власти (4), которые удасться или не удасться преодолеть.

Если внутренние барьеры не возникают или успешно преодолеваются, то субъект власти применяет какое-либо средство воздействия (5). Оно должно отвечать избранному источнику власти, его выбор зависит от индивидуальных особенностей использующего и применяющего власть субъекта, от восприятия им ситуации и от оказываемого объектом власти сопротивления. Необходимо отметить, что сила используемых средств возрастает пропорционально уменьшению у субъекта уверенности в себе. Ощущающий себя слабым человек при достижении руководящих постов, представляющих в его распоряжение многочисленные институциональные источники власти, как правило, избегает лично опосредованных средств воздействия, заменяя их более жесткими институциональными мерами. Этот вывод интересен для оценки личности политиков с точки зрения применяемых ими средств решения стоящих проблем.

Реакция объекта воздействия (6) зависит от его мотивов и используемых субъектом источников власти. Соответствующее ожиданиям субъекта поведение объекта власти достигается различными путями. Со стороны объекта могут быть проявлены уступчивость при внутреннем озлоблении, подчинение, снижение уважения к себе или большее уважение к субъекту власти. Если объект продолжает оказывать сопротивление, то вся последовательность событий повторяется заново.

Использование и реализация силового воздействия приводят к определенным последствиям для субъекта (7). С помощью изменения поведения объекта он удовлетворял заблокированную потребность, ощущал свою силу. Меняется восприятие объекта воздействия, которое можно отнести к более зависимой и менее автономной мотивации, уменьшается его значимость, увеличивается психологическая дистанция и т. д.

Анализ мотивов и действий субъектов власти в одинаковых ситуационных условиях проводится Х. Хекхаузенем по следующим параметрам:

1) *овладение источниками власти*. Между людьми существуют различия в силе стремления к умножению и увеличению своих источников власти. Обладание источниками и сообщаемое ими ощущение власти может быть конечной целью, достижение которой само по себе приносит удовольствие. Желанными источниками власти могут стать престиж, материальное положение, статус, руководящая должность, возможность контроля над информацией;

2) *способности*. У людей по-разному развиты способности к быстрому и безошибочному определению мотивационной сферы другого человека и соотнесению ее со своими источниками власти для выбора наиболее эффективных и экономичных методов достижения поставленных целей и получения необходимых результатов. Данное положение отражает возможности манипулирования поведением объекта воздействия вплоть до такой степени, что объект сам может и не осознавать того, что им манипулируют;

3) *действия власти*. Существуют индивидуальные особенности в склонности к осуществлению действий власти для оказания влияния на поведение другого человека и различия в выборе средств воздействия – от принуждения и наказания до уговоров и убеждения. Но все они не выходят за рамки комбинации из четырех предпосылок успешного действия власти: распоряжения источниками власти, способностями, стремлением оказывать влияние на поведение другого человека и предпочтения того или иного средства воздействия. Соотнесение указанных предпосылок со средствами политики – интеллектуальной экспансией, правовым регу-

лированием, экономическим принуждением и физическим подавлением – позволит получить наиболее полную картину действий власти. Данное положение представляется интересным для изучения мотивационной сферы политических деятелей, определения их психологических характеристик;

4) *моральность цели*. Индивидуальные различия проявляются и в тех целях, ради которых человек стремится к власти. И здесь возникают вопросы и оценки, связанные с моральными ценностями, с тем, как человек будет использовать весь арсенал властных методов. Границы использования власти, соответствие целей и средств определяют понятие моральности. Подобное измерение власти созвучно философской концепции власти, рассматривающей именно эти ее стороны;

5) *страх перед последствиями действий власти*. Властные отношения, как правило, носят обоюдный, взаимный характер. Объект власти совершает ответные действия, может оказать сопротивление, в свою очередь использовать собственные источники власти. Необходимо рассматривать то, в какой степени применение власти может вызвать изменения в субъекте власти, обратную реакцию объекта. Это страх самой власти перед:

- а) разрастанием своих источников;
- б) их потерей;
- в) властным использованием;
- г) ответным применением власти;
- д) безуспешностью своего воздействия.

6) *предпочтение определенных сфер использования власти*. Различные действия власти должны определяться следующими факторами:

- 1) силой мотива и личной значимостью целей, достижение которых возможно только при активном содействии другого человека;
- 2) отсутствием готовности другого человека оказать это содействие по своей воле;
- 3) типом и мощностью источников власти;

4) находящимися в распоряжении субъекта конкретными средствами воздействия, позволяющими использовать власть¹⁰.

Проблема компенсации реальных и воображаемых дефектов личности была рассмотрена А. Адлером, который сделал центральным объяснительным принципом своего учения о личности «волю к власти». Согласно «индивидуальной психологии», стремлением к совершенству, превосходству и социальной власти субъект пытается компенсировать обусловленный своей конституцией дефицит власти, воспринимаемый как недостаточность своих способностей и переживаемый как комплекс неполноценности. При этом неудовлетворение базовых потребностей может компенсироваться определенным образом:

- чувство собственной незначительности (потребность в самоуважении) замещается чувством уникальности;
- чувство моральной неполноценности (потребность в социальных связях и самоуважении) вытесняется чувством превосходства;
- чувство слабости (потребность в безопасности и в самоуважении) компенсируется чувством обладания высшей силой;
- чувство посредственности (потребность в самоактуализации) заглушается чувством обладания высшими способностями;
- чувство интеллектуальной неадекватности (потребность в самоуважении и в самоактуализации) нивелируется чувством интеллектуального превосходства и компетентности¹¹.

В порядке компенсации политический лидер старается найти себе сферу деятельности, в которой он может продемонстрировать свою компетенцию и достоинство. Важность таких процессов для лиц, страдающих от низкой самооценки, очевидна. Достижение компенсации в данной сфере деятельности создает для личности «поле», в котором политический лидер функционирует достаточно продуктивно и автономно (это «поле» свободно от вмешательства других), возможно, агрессивно и самонадеянно, чтобы достичь личностного равновесия.

¹⁰ См.: Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность.

¹¹ См.: Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. М., 1993.

Политики, воплощающие компенсаторную мотивацию в «чистом», законченном виде, обычно легко распознаются общественным мнением (или хотя бы наиболее проницательной его частью) и как бы выделяются им в особую категорию. Подобных деятелей отличают такие черты поведения, как цинизм, вероломство, неразборчивость в средствах, жестокость. В политологии и политической психологии их относят к «макиавеллическому» типу лидеров. Современные американские исследователи разработали коэффициент измерения уровня макиавеллизма, основанного на таких показателях, как слабая роль эмоций в межличностных отношениях, пренебрежение конвенциональной моралью, отсутствие идеологических убеждений, наслаждение от манипулирования другими людьми.

Любая из базовых потребностей может привести к формированию потребности более высокого порядка – специфической потребности во власти, хотя этот факт и не всегда осознается самим человеком. Но, наблюдая за его поведением, возможно обнаружить такое скрытое стремление к власти.

Если обнаруживается связь мотива власти со стремлением использовать власть ради нее самой, то в этом случае мотивирующим является не столько чувство власти, сколько желание сделать ее ощутимой для другого, оказать влияние на его поведение. Простое обладание источниками власти и сообщаемое ими ощущение власти может быть конечной целью, достижение которой само по себе, без всякого применения власти к другому человеку, приносит удовлетворение. С точки зрения получения удовлетворения от власти чувство обладания ею более значимо, чем воздействие на других людей. Стремление к власти ради власти без ее использования является одной из форм компенсаторного мотива, хотя и не доведенного до полного развития. С другой стороны, потребность во власти предполагает, что она может быть не только компенсаторной, но и инструментальной, т. е. власть является желанной для удовлетворения и других личностных потребностей, таких как потребность в достижении, потребность в аффилиации, принадлежности к группе и получении одобрения, потребность в контроле над событиями и людьми.

Отметим, что как бы ни классифицировать мотивы стремления к власти, все они, как правило, не являются взаимоисключающими; все или почти все могут сочетаться в психике одного и того же человека.

Одна из исследуемых проблем мотивации власти – роль общественных убеждений человека, т. е. мировоззренческого или идеологического фактора, а также причин, не сводимых к личным, эгоистическим базовым побуждениям. Соотношение личных и общественно-политических мотивов в психике и деятельности политиков носит ярко выраженный индивидуальный характер.

С. Каверин отмечает, что потребность власти является обязательно и необходимо присущей каждому человеку. Если человек не может обойтись без материально необходимых средств жизнеобеспечения, без ориентировки в среде и свободы действий, без механизма социального сравнения, без применения вариантов поведения через «играние» ролей и, наконец, без мыслей о результатах этих «примерок» и их последствиях для жизненного пути, то и потребность власти как интегратор этих необходимых тенденций должна быть признана всеобщей. Интенсивность потребности власти неодинакова у разных людей и зависит от различных факторов, в том числе от типа нервной системы¹².

Э. Канетти дает наглядный пример выражения действий власти, проводя параллель с действиями дирижера. Дирижер стоит в одиночестве. Он находится на возвышении, хорошо видимый оркестру и залу. Все – и оркестранты, и слушатели – подчиняются его движениям, приказания отдаются движениям руки или руки и палочки. Дирижер – вождь всех собравшихся в зале. Он видит весь оркестр, и каждый, в свою очередь, чувствует и знает, что он его видит и слышит. Дирижер всеведущ, ибо каждый из музыкантов знает лишь свою партию, а дирижер – всю партитуру. Он точно знает, что позволено каждому в определенный момент и что делает каждый в данный момент. Он видит и слышит каждого в любой момент, что дает ему свойство вездесущности. Он управляет всеми

¹² См.: *Каверин С. Б.* Потребность власти // Теория и практика социализма. 2001. № 2.

сторонами морального мира, мановением руки разрешает то, что должно произойти, и запрещает то, что не должно. Он «разворачивает» весь сценарий (партитуру) в его одновременности и последовательности, становясь владыкой мира¹³

Отношение к власти, ее восприятие людьми субъективно и зависит от того, в каком образе власть и властители будут представлены в сознании человека, с чем ассоциироваться, какие вызывать эмоции и т. д. От сложившегося отношения к власти зависит ее эффективность, устойчивость, успешность и в конечном итоге возможность власти добиться поставленных целей. Решить эти и многие другие задачи возможно только тогда, когда наряду с другими средствами будут реализовываться «принципы эффективности» политической власти.

Э. Тоффлер выделяет постулаты власти и отмечает, что власть является не конкретным явлением, а выступает необходимым аспектом всех без исключения отношений между людьми. Она неизбежна и нейтральна, в ней нет ни хорошего, ни дурного. Властные отношения присущи всем общественным отношениям и человеческим взаимоотношениям. В действующую «систему власти» включены все, и никто от нее не свободен. Власть, в отличие от любой другой области человеческой деятельности, имеет определенную особенность – когда один человек утрачивает власть, ее не обязательно получает другой. В любом сообществе система власти последовательно дробится на все меньшие и меньшие подсистемы. Они связаны между собой и с более крупными системами, частью которых они являются, а люди входят во многие различные, хотя и связанные между собой подсистемы власти. Отношения между людьми постоянно меняются, то же происходит и с властными отношениями. У людей есть потребности и желания, и тот, кто может их удовлетворить, обладает властным потенциалом. Социальная власть используется для обеспечения людей желательными или нужными ценностями и впечатлениями, равно как и для отказа в таковых.

¹³ См.: Платонов Ю. П. Социальная психология власти.

Поскольку желания и потребности чрезвычайно разнообразны, способов их удовлетворения и отказа в удовлетворении также много. Существует немало различных «инструментов» и «уровней» власти. Среди них первостепенно важными являются насилие, богатство и знания, которые определяются как основные ресурсы власти.

Э. Тоффлер считает, что насилие, которое в основном используется для наказаний, – наименее разностороннее средство. С другой стороны, богатства, которые используются и для вознаграждения, и для наказания, могут также преобразовываться в другие средства и служат более гибким инструментом власти. Наиболее разносторонними и основательными являются знания, поскольку с их помощью человек в состоянии решить задачи, которые могли бы потребовать использования насилия или богатства. Зачастую знания можно использовать так, чтобы другие люди были вынуждены действовать желательным для субъекта способом, а не в собственных интересах. Знания дают власть высочайшего качества¹⁴.

Ю. П. Платонов пишет, что содержание деятельности руководителя обусловлено прежде всего выполнением целого ряда управленческих функций по руководству организации¹⁵. Рассмотрим это на примере личности руководителя образовательного учреждения.

Реализация властных функций является необходимым условием управленческой деятельности, что со временем может приводить либо к профессиональному развитию руководителя, либо к изменению структуры личности и деятельности и развитию у него профессиональных деформаций.

Влияние власти на профессиональное развитие руководителя обусловлено самим содержанием его деятельности и выполнением целого ряда управленческих функций¹⁶.

Административная функция является наиболее важной в деятельности руководителя, так как направлена на координацию профессиональной деятельности каждого члена коллектива в рамках одной общей, коллективной деятельности. Специфика этой функ-

¹⁴ См.: Конфисахор А. Г. Психология власти.

¹⁵ См.: Платонов Ю. П. Социальная психология власти.

¹⁶ См.: Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии.

ции заключается в структурированности и целостности усилий членов коллектива организации в достижении общих целей. Реализация административной функции развивает способность и готовность руководителя самостоятельно организовывать профессиональную деятельность коллектива на основе ее планирования и оценки.

Целеполагающая функция связана с определением приоритета оперативных и тактических целей коллективной деятельности, определения методов и средств их достижения. Реализация этой функции требует от руководителя умения учитывать особенности современного управления, способности находить правильное и адекватное решение в конкретной ситуации. Неспособность руководителя к выполнению этой функции приводит к дезорганизации деятельности коллектива. Поскольку целеполагающая функция руководителя заключается в планировании и прогнозировании коллективной деятельности, наиболее эффективным руководителем оказывается тот, кто способен осуществлять оптимальный выбор из ряда возможных решений на основе прогностической оценки ситуации.

Дисциплинарная функция связана с необходимостью поддержания в коллективе в процессе совместной профессиональной деятельности должной результативности выполнения каждым работником своих функционально-ролевых обязанностей, а также следования принятой в организации корпоративной культуре. В выполнении дисциплинарной функции наиболее отчетливо проявляется ориентация на единоначальное или коллегиальное решение вопросов; мера применения тех или иных методов воздействия характеризует личность руководителя. В процессе выполнения этой функции востребованными становятся не только способность руководителя к самостоятельному выбору методов и способов решения профессиональных задач, но и принятие ответственности за свои действия.

Экспертно-консультативная функция связана прежде всего с профессиональной компетентностью руководителя. В процессе реализации профессиональной деятельности руководитель обычно является тем лицом, к которому чаще всего обращаются сотруд-

ники (или должны обращаться) как к источнику достоверной и надежной информации или как к наиболее знающему человеку. Ведь именно руководитель является проводником корпоративной информационной политики в своей школе. Таким образом, активная работа с информацией различного характера, ее отбор, оценка и систематизация инициируют активное развитие познавательной компетенции руководителя.

Коммуникативно-регулирующая функция предполагает регулирование через систему коммуникативных связей в коллективе функционально-ролевых взаимоотношений. Реализация этой функции требует от руководителя давать необходимые разъяснения тем или иным управленческим решениям, развивая способность к сотрудничеству, ведению дискуссий, восприятию критики, готовность к согласованным действиям, направленным на достижение поставленных целей.

Функция представительства. Важную роль в жизнедеятельности любого коллектива играет представительство его руководителя во внешних организациях, участие в экспертных советах, вхождение в состав жюри различных профессиональных конкурсов, выставок и т. д. Важную роль в осуществлении этой функции играют профессиональная компетентность, опрятный внешний вид, спокойная манера поведения, уважительное отношение к своим товарищам, сдержанность в общении, четкое и ясное изложение своих мыслей. Успешное осуществление функции представительства является одним из условий авторитета руководителя организации.

Важнейшим условием выполнения *воспитательной функции* руководителем является формирование и развитие коллегиальности в деятельности, максимальной включенности каждого члена коллектива в нее, создание морально-психологического климата, основанного на деловом сотрудничестве и взаимопомощи. Успешное осуществление данной функции инициирует развитие у руководителя социально-коммуникативной компетентности, что проявляется в высоком уровне развития межличностных отношений в коллективе и их положительной эмоциональной окраске.

Психотерапевтическая функция раскрывает умение руководителя предотвращать и оперативно решать возникающие в коллективе конфликтные ситуации и устранять стресс-факторы. Эта сторона руководства в значительной степени влияет на результативность деятельности, повышая ее управленческо-воспитательный потенциал, предотвращая развитие в коллективе деструктивных конфликтов.

Таким образом, реализация всех управленческих функций обеспечивает развитие личности руководителя: формируется управленческая компетентность, развиваются профессионально важные качества – организованность, ответственность, целеустремленность; формируется профессиональная позиция руководителя.

Вместе с тем Р. М. Грановская и Ю. С. Крижанская пишут, что «характер деформации может определять не только профессия, но и высокое должностное положение. Обладание властью может приводить к деформации, когда отсутствуют действенные обратные связи – общественный контроль и критика. Руководящий работник, постоянно отдающий приказы, подвержен опасности возникновения чувства превосходства, высокомерия, несамокритичности, отсутствия чувства юмора и понимания шуток в свой адрес; исчезает простота в общении, появляется спесь. Административная деятельность, строгая приверженность к правилам и распорядкам, часто достаточно формальным, способствуют иногда общему обеднению их эмоциональной сферы, формализму, сухости в личных взаимоотношениях»¹⁷. Следовательно, реализация властных полномочий может оказывать и формирующее воздействие на личность руководителя.

Власть выступает в качестве психологического барьера при условии манипулятивного использования руководителем образовательного учреждения управленческих ресурсов. В этом случае целью управленческого воздействия становится подчинение своей власти, руководитель начинает получать удовлетворение не от до-

¹⁷ См.: Грановская Р. М., Крижанская Ю. С. Творчество и преодоление стереотипов. СПб., 1994. С. 116.

стижения образовательным учреждением высокого качества образования, а от самого процесса подавления воли своих сотрудников.

Рассмотрим управленческие ресурсы с точки зрения их манипулятивного потенциала.

Реализация всех управленческих функций предполагает использование в качестве мотивационного средства вознаграждение, которое может выступать в различных формах: зарплаты, премий, повышения в должности, похвалы, выражения признательности со стороны руководства, предоставления возможностей для учебы, улучшения условий труда и т. д. Заинтересованность побуждает подчиненных к добровольному выполнению распоряжений, делает излишним контроль и применение негативных санкций. Вознаграждение выступает ведущим основанием власти в организации, поскольку связано с главной целью трудовой деятельности: получением средств для удовлетворения важнейших потребностей человека.

Наряду с вознаграждением в арсенале руководителя имеется ресурс наказания в форме снижения зарплаты, лишения премий, понижения в должности, перевода на другое место работы с худшими условиями труда, выговор, порицание, критика, увольнение и др. Власть через наказание основана на страхе перед санкциями. Наказание обычно действует как потенциальная угроза или возможность его применения. Сила власти, базирующейся на страхе, прямо пропорциональна тяжести наказания и обратно пропорциональна вероятности избежать его в случае непослушания. Такая власть имеет тенденцию к ослаблению вследствие естественного стремления людей избавиться от этого неприятного эмоционального состояния. Работа, мотивированная наказанием, обеспечивает только минимальную производительность труда и результаты, достаточные лишь для того, чтобы избежать санкций.

Следующим управленческим ресурсом выступает доступ к информации. Информационная власть может иметь не только личный, но и позиционный характер, т. е. может быть связана как с индивидуальным обладанием определенными сведениями, так и с контролем над средствами их получения и передачи, над информаци-

онными потоками в целом в силу занимаемых позиций (должности). В случае информационной власти основанием подчинения служит не только деловой авторитет, но и обеспечение необходимой информацией или ограничение доступа к ней. Информационная власть способна служить не только распространению объективных сведений, но и манипулированию, т. е. управлению сознанием и поведением людей вопреки их интересам, а нередко и воле, путем использования специальных методов обмана.

В ряде случаев власть базируется на подражании и идентификации сотрудников и руководителя. Это преимущественно эмоциональная связь субъекта и объекта власти, которая проявляется в формировании у них чувства единства, в стремлении сотрудников понравиться руководителю, брать с него пример, копировать поведение. В этом случае достигается максимальная сила власти, руководитель воспринимается подчиненными как их представитель и защитник, а его распоряжения – как общее, важное для всех дело. Максимальный уровень подражания и идентификации с руководителем приводит к беспрекословному повиновению.

Важную роль в профессиональной деятельности играют условия труда, которые также находятся в распоряжении руководителя, который сознательно их формирует с целью исключить нежелательные формы его поведения, а также повлиять на него в целом. Это проявляется в форме контроля над рабочей ситуацией и влияния, благодаря этому, на сознание и поведение сотрудников за счет ухудшения условий и обеднения содержания труда.

Реализация властных функций является необходимым условием управленческой деятельности, что со временем приводит к изменению структуры личности и деятельности специалиста и развитию у него профессиональных деформаций. Получить, завоевать и добиться власти намного проще, чем ею распоряжаться и ее удерживать. Необходимо встраиваться в высокий темп жизни, ее изменений, формировать инструменты контроля, осуществлять прямую и косвенную регуляцию взаимодействия людей и системы общественных отношений, поддерживать оптимальный режим общественного существования.

Власть наряду с другими особенностями управленческой деятельности становится условием возникновения профессиональной деформации личности руководителя.

Деформирующее влияние власти и властных полномочий на личность руководителя обуславливает особые типы поведения, связанные с нежеланием:

- 1) разрешить коллегам или подчиненным разделить с ним действительную или предполагаемую власть;
- 2) получать советы относительно своих функций при осуществлении действительной или предполагаемой власти;
- 3) делегировать коллегам или подчиненным решение задач, которые, как убежден руководитель, принадлежат к его прерогативе власти;
- 4) консультироваться относительно собственных действий с теми, кто хотел бы разделить с ним власть;
- 5) информировать других относительно своего функционирования при осуществлении действительной или предполагаемой власти;
- 6) играть по чужим правилам, изобретать и навязывать организационные системы функционирования другим действующим лицам¹⁸.

Таким образом, руководитель зачастую использует власть для удовлетворения своих потребностей в доминировании, превосходстве. Выполнение управленческих функций подчинено одной цели – добиться повиновения своих сотрудников, «встать над другими». В этом случае конструктивное профессиональное развитие руководителя невозможно, а сама власть обуславливает возникновение профессиональных деформаций.

Список рекомендуемой литературы

Зеер Э. Ф. Психология взрослости : учебное пособие / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Москва : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : МОДЭК, 2011. – 208 с. – ISBN 978-5-9936-0036-9, 978-5-9770-0631-6.

¹⁸ См.: Платонов Ю. П. Социальная психология власти.

Зеер Э. Ф. Психология профконсультирования : методическое пособие / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Москва : Издательский центр «Академия», 2014. – 224 с. – ISBN 978-5-7695-8590-6.

Ильин Е. П. Психология взрослости / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 544 с. – ISBN 978-5-4590-0762-6.

Орехова Т. Ф. К вопросу о самокоррекции профессиональной деформации педагогов / Т. Ф. Орехова, Т. Г. Неретина, Т. В. Кружилина, П. Ледер // Образование и наука. 2017. – Т. 19, № 9. – С. 103–143. – DOI: 10.17853/1994-5639-2017-9-103-125.

Платонов Ю. П. Социальная психология власти / Ю. П. Платонов. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 574 с. – ISBN 798-5-9268-0892-3.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Опишите трансформацию представлений о власти в психологии.
2. Каковы перспективы развития психологии власти как феномена социальной психологии?
3. Опишите структуру личности руководителя.
4. Власть и личное влияние. Какое значение это имеет в управлении организацией?
5. Дайте характеристику руководства как феномена психологической власти в группе.

Глава 5

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ НЕЙРОНАУК

В качестве ключевой особенности развития современной науки, можно выделить активное развитие междисциплинарных исследований. Это не обошло стороной и психологию.

В частности, в настоящее расширилось понимание нейронаук как междисциплинарной области знаний, занимающейся изучением нейронных процессов. Традиционно изучением нервной системы занималась нейробиология, однако сейчас нейронауки включают в себя целый ряд областей, таких как когнитивная наука, химия, информатика, инженерия, лингвистика, медицина, физика, философия и психология.

Развитие нейронаук идет по пути поиска системных принципов работы мозга, что влечет за собой активное использование данных нейролингвистики, синергетики, бионики, кибернетики, данных об асимметрии мозга и знаковых систем на пути от нейрона к искусственному интеллекту. Данный путь развития приводит к парадоксальному выводу, вынесенному в заголовок книги Дика Свааба, известного ученого, в течение 30 лет возглавлявшего Нидерландский институт мозга: «Мы – это наш мозг»¹.

Достаточно близким по смыслу к этому определению является то, которое приведено в электронном словаре по психологии: «Когнитивная нейронаука (*cognitive neuroscience*) – междисциплинарный подход, объединяющий усилия когнитивной психологии и нейронауки для изучения того, как сенсорно-перцептивные и когнитивные процессы реализуются в мозге, в том числе на нейронном уровне»².

¹ *Swaab D.* Wij zijn ons brein: van baarmoeder tot Alzheimer. Amsterdam : Atlas Contact, 2010.

² Когнитивная нейронаука // B17.ru : [интернет-портал]. URL: https://www.b17.ru/dic/kognitivnaya_neyronauka/ (дата обращения: 02.09.2019).

Существует и другое определение: «Нейропсихология – область медицинской психологии, изучающая мозговую организацию психической активности и возможности применения этих знаний для диагностики и реабилитации когнитивных функций человека»³.

Анализ развития нейропсихологии позволяет выделить три этапа в развитии ее приоритетов. На первом этапе, начавшемся с работ Поля Брока, в центре внимания исследователей была мозговая организация психических процессов, т. е. путь анализа шел от мозга (локализации поражения) к состоянию психической функции. На этом этапе А. Р. Лурия была разработана концепция системной динамической локализации высших психических функций. Именно к этому этапу относится приведенное выше определение.

В 1970-е гг. акценты сместились с анализа психологической структуры высших психических функций к ее мозговой организации. На этом этапе развития науки были созданы нейропсихология памяти, нейролингвистика, нейрогеронтопсихология, детская нейропсихология и нейропсихология индивидуальных различий.

На рубеже XX и XXI вв. ведущим в мировой нейропсихологии стал анализ взаимосвязи между пациентом с мозговыми проблемами и обществом в рамках новых областей знаний, таких как поведенческая нейропсихология, нейропсихология общения и личности, нейропсихология семейных отношений и др. В пользу такого подхода говорит социальная и культурная специфичность методов нейропсихологического обследования: показатели хорошо образованных больных с поражением мозга при нейропсихологическом обследовании характерны для необразованных испытуемых без поражений мозга; каждый нейропсихологический тест имеет культурологические ограничения и специфику анализа; описаны 62 культурно-специфические переменные в процедуре применения и интерпретации психометрических тестов; имеется связь результатов тестирования с особенностями латеральной организации психических функций испытуемых; язык, на котором проводится

³ Нейропсихологическая диагностика // Центр психологии и нейропсихологии : [сайт]. URL: <https://psy-med.ru/services/nejropsixologicheskaya-dagnostika-i-korrekcziya/nejropsixo-logicheskaya-dagnostika.html> (дата обращения: 02.09.2019).

обследование, имеет первостепенное значение для билингвов. Выявлены также социальные характеристики морфогенеза, например, активация правой височной области при восприятии биологического движения.

Культурно-исторический подход в нейropsychологии означает, в первую очередь, перенос акцентов в изучении мозга с проблем локализации на вопросы социальной и культурной детерминации мозговых функций человека. Если нейрокогнитивные техники выявляют структурные мозговые изменения или повреждения, нейropsychологические методы объясняют функциональные изменения и связывают мозг и поведение⁴.

Нейронауки сегодня представляют собой целый комплекс направлений, включающий нейробиологию, нейрофизиологию, нейроанатомию, нейрохимию, нейropsychологию, когнитивные нейронауки, нейроэкономику и т. д. (табл. 6).

Т а б л и ц а 6

Основные направления нейронаук

Направление	Описание
Вычислительная нейробиология	Наука, использующая вычислительные процессы для того, чтобы понять, как биологические системы продуцируют поведение
Клиническая нейронаука	Прикладные направления нейронаук, такие как неврология и психиатрия
Когнитивная нейробиология	Наука, изучающая связь активности головного мозга с познавательными процессами и поведением путем совмещения подходов нейробиологии и когнитивной науки
Культурная нейронаука	Область знаний, стремящаяся выявить те особенности мозговых механизмов, которые обеспечива-

⁴ См.: Глозман Ж. М. Нейropsychология ≠ когнитивная нейронаука: аргументы и преимущества // Cognitive Neuroscience – 2019 : материалы междунар. форума. Екатеринбург, 6–7 ноября 2019 г. / [отв. ред. А. А. Печеркина, С. В. Попов] ; Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург, 2020.

Продолжение табл. 6

Направление	Описание
	ют психическую деятельность представителей разных культур
Нейробиология	Наука, изучающая биологическую основу функционирования нервной системы
Нейровизуализация	Набор различных методов, позволяющих визуализировать структуру, функции и биохимические характеристики мозга
Нейроинженерия	Научная дисциплина, входящая в состав биомедицинской инженерии, использующая различные инженерные методы для изучения, восстановления, замены или укрепления нервной системы
Нейроинформатика	Подраздел информатики, занимающийся обработкой данных о нервной системе, а также их анализом и моделированием
Нейролингвистика	Наука, занимающаяся изучением нейронной основы лингвистических процессов
Нейропсихология	Наука, целью которой является изучение мозговой организации высших психических функций
Нейроэвристика	Новый подход к нейронаукам, рассматривающий мозговые процессы с точки зрения взаимодействия генетических факторов и окружающей среды путем объединения редукционистских и целостных подходов. Лежит на пересечении нейробиологии и эвристики
Нейроэтология	Подраздел нейронаук, изучающий то, как центральная нервная система переводит реакцию на биологически значимые раздражители в естественное поведение
Нейрофизиология	Наука, изучающая нейрофизиологические механизмы психических процессов, состояний и поведения

Направление	Описание
Социальная нейронаука	Область знаний, изучающая нейронные процессы, которые лежат в основе социального поведения человека
Нейроархитектура	Мультидисциплинарный подход, опирающийся на знания нейropsychологии, нейромаркетинга, архитектуры и дизайна
Нейроэтика	Этика нейробиологии и нейронауки, междисциплинарная область исследований, изучающая влияние современной нейронауки на самосознание человека, развитие биомедицины, политико-правовой и моральной сфер жизнедеятельности человека

Рассмотрим основные направления нейронаук более подробно.

Нейроинженерия – это научная дисциплина, которая входит в состав биомедицинской инженерии и использует различные инженерные методы для изучения, восстановления, замены или укрепления нервной системы.

Цель: восстановление и увеличение функций человека через прямое взаимодействие нервной системы с различными электронными и механическими устройствами.

Задача: решение проблем совмещения живых нейронных структур и неживых конструкций.

Основой нейроинженерии являются:

- области вычислительной нейронауки;
- экспериментальной нейронауки;
- клинической неврологии;
- электротехники;
- обработки сигналов живой нервной ткани.

Нейроинженерия включает следующие структурные элементы:

- робототехника;
- кибернетика;
- компьютерная техника;
- инженерия нервной ткани;

- материаловедение;
- нанотехнологии.

В последние годы отмечается тенденция к значительному росту неврологических патологий, что способствует росту потребности в изучении причин патологий и их диагностики с целью снижения показателей заболеваемости, смертности, инвалидизации и увеличения продолжительности и качества жизни населения. Исследованием этих процессов занимается нейромедицина.

Нейромедицина – это направление прикладной нейронауки, которое проводит лечение неврологических, соматических, висцеральных и других заболеваний неврологическими методами.

Причины нарушений центральной нервной системы:

- травмы;
- болезни внутренних органов в хронической стадии;
- наследственная предрасположенность;
- нарушения кровообращения сосудов головного мозга;
- истощение организма на нервной почве.

Объект: центральная и периферическая нервная система.

Предмет: структура и функция нервной системы в норме и патологии, этиология и патогенез неврологических заболеваний.

Цель – лечение, предупреждение и профилактика расстройств на нейронном уровне.

Задачи:

- изучение строения и функционирования нервной системы;
- исследование симптомов и синдромов поражения центральной и периферической нервной системы (семиотика);
- исследование причин заболевания (этиология);
- исследование механизмов развития болезней (патогенез);
- изучение распространенности заболеваний (эпидемиология);
- разработка методов диагностики, профилактики и лечения болезней (терапия);
- нейромедицина связана с нейроанатомией, нейрогистологией, нейрофизиологией, нейрохимией, нейрокибернетикой, нейроэндокринологией, нейропсихологией, нейрохирургией, психиатрией, педиатрией, инфекционными болезнями и др.

Таким образом, можно говорить о том, что современный этап развития психологии характеризуется активным развитием междисциплинарных исследований. Об этом свидетельствует появление большого числа такого рода исследований и выделение отдельной отрасли – нейронауки.

Список рекомендуемой литературы

Глозман Ж. М. Нейропсихология ≠ когнитивная нейронаука: аргументы и преимущества // Cognitive Neuroscience – 2019 : материалы международного форума. Екатеринбург, 6–7 ноября 2019 г. / [отв. ред. А. А. Печеркина, С. В. Попов] ; Уральский федеральный университет. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2020. – 270 с.

Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека / В. И. Моросанова. – Москва : Наука, 2010. – 519 с. – ISBN 978-5-02-037102-6.

Тихомирова Т. Н. Когнитивные основы индивидуальных различий в успешности обучения / Т. Н. Тихомирова, С. Б. Малых. – Москва ; Санкт-Петербург : Нестор-История, 2017. – 312 с. – ISBN 978-5-4469-1105-9.

Фролов А. Интерфейс мозг-компьютер: нейрофизиологические предпосылки и клиническое применение / А. Фролов, П. Бобров // Журнал высшей нервной деятельности им. И. П. Павлова. – 2017. – Т. 67, № 4. – С. 365–376.

Swaab D. Wij zijn ons brein: van baarmoeder tot Alzheimer / D. Swaab. Amsterdam : Atlas Contact, 2010. – 479 p.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Проанализируйте имеющиеся подходы к определению нейронаук и систематизируйте их в следующей таблице:

Автор	Определение	Ссылка на источник

2. Выделите и опишите перспективы развития нейронаук.
3. Выделите основные проблемы развития нейронаук сегодня.
4. Напишите эссе на тему «Будущее психологии».

Учебное издание

Сыманюк Эльвира Эвальдовна
Печеркина Анна Александровна

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Учебное пособие

Заведующий редакцией *М. А. Овечкина*
Редактор *В. И. Попова*
Корректор *В. И. Попова*
Компьютерная верстка *Г. Б. Головиной*

Подписано в печать 08.11.2021. Формат 60×84/16.
Бумага офсетная. Цифровая печать.
Уч.-изд. л. 6,8. Усл. печ. л. 8,14. Тираж 30 экз. Заказ 167.

Издательство Уральского университета.
Редакционно-издательский отдел ИПЦ УрФУ
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4.
Тел.: +7 (343) 389-94-79, 350-43-28
E-mail: rio.marina.ovechkina@mail.ru

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре УрФУ
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4.
Тел.: +7 (343) 358-93-06, 350-58-20, 350-90-13
Факс +7 (343) 358-93-06
<http://print.urfu.ru>

