

# Взаимосвязь психологических компонентов субъектности на разных этапах профессионального становления



**ПАВЛОВА**

**Анна Михайловна,**

кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом и социологии Уральского государственного университета путей сообщения, Екатеринбург

## Аннотация

В статье рассматривается воспроизводство субъектности, позволяющее преодолеть рассогласование между подготовленностью человека как профессионала и потребностью в изменении профессиональной деятельности вследствие технологических и социально-экономических преобразований. Выявлены компоненты, взаимосвязь между которыми определяет этапность профессионального становления в качественных проявлениях субъектности. Приведены результаты исследования на выявление различий в уровне выраженности и взаимосвязи компонентов у студентов, находящихся на разных стадиях профессионального становления

## Ключевые слова:

субъект профессиональной деятельности, субъектность, профессиональное развитие, профессиональное становление, профессиональное самосознание, карьерные ориентации

На современном этапе развития общества назревает серьезное противоречие между структурой воспроизводства производительных сил и поддержанием квалификационных характеристик субъекта профессиональной деятельности. С одной стороны, очевидно, что современное производство автоматизируется и компьютеризируется, обновляются технические средства и сами технологии, что дает основания предполагать основным будущим способом производства киберфизические системы, получившие название «Индустрия 4.0» [15; 16]. С другой стороны, полностью исключить человека из производства материальных, а особенно нематериальных благ интеллектуальные системы еще не готовы, хотя предпосылки к этому существуют. Очевидно, что высококвалифицированные, интеллектуальные и операционально сложные виды деятельности требуют существенных затрат на воспроизводство субъекта профессиональной деятельности. Среди них особо следует выделить временные, зачастую не гарантирующие результата в плане профессионального развития и становления.

Разрешение данного противоречия требует нового подхода к целостному процессу профессионализации человека. В изменчивой и динамичной социально-профессиональной среде для субъекта деятельности оптимальным является вариант, при котором монопрофессионализм сменяется полипрофессионализмом. Однако такая смена парадигм, признание профессиональной многомерности не отменяют внутренней логики профессионального становления личности по направлению к профессионализму становления субъектности в целом и субъекта деятельности в ходе освоения и выполнения отдельных видов профессиональной деятельности.

Методологической основой исследования в рамках данной проблемы послужили результаты исследований личности и деятельности в рамках отечественной психолого-акмеологической школы (К. А. Абульханова-Славская, А. А. Бодалев, Б. Г. Ананьев, Л. М. Митина, С. Н. Чистякова, А. Г. Асмолов, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин), рассматривающие субъекта профессиональной деятельности как развивающуюся систему. В логике внутренних источников и закономерностей взаимодействия личности и профессии внутренней

Павлова А. М. Взаимосвязь психологических компонентов субъектности на разных этапах профессионального становления // Профессиональное образование и рынок труда. — 2020. — № 3. — С. 86–92. — DOI 10.24411/2307-4264-2020-10311

детерминацией становления субъекта профессиональной деятельности рассматривалась методология гуманистической психологии (А. Маслоу, Э. Шостром и др.).

Теоретической основой являлись отечественные (Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, Л. И. Митина, Е. А. Климов) и зарубежные концепции профессионального становления (Дж. Сьюпер, Дж. Холланд и др.), рассматривающие этапность профессионального становления как следствие качественных изменений в характере выполняемой деятельности и личности.

В ходе теоретического анализа были выделены компоненты, взаимосвязь между которыми определяет этапность профессионального становления в качественных проявлениях субъектности: направленность (мотивация, ценности, самоактуализация), самосознание (самооценка и уровень притязаний) и карьерные ориентации.

В рамках акмеологического подхода А. А. Деркач и В. Г. Зазыкин особо отмечают, что в подструктуре профессионализма наличие сильной и адекватной мотивации является движущей силой развития личности в профессиональном становлении [2]. В концепциях профессионального становления и развития то же самое отмечают Э. Ф. Зеер [3; 4] и А. К. Маркова [8]. Очевидно также, что поведение человека в профессиональной деятельности определяет общая направленность мотивации на достижение успеха [7] или на избегание неудач. В концепции Л. М. Митиной [9] модель профессионального развития определяется противоречиями в «Я-концепции» каждого специалиста, что побуждает к поиску новых способов самоосуществления [10], то есть самоактуализации. При этом отмечается отсутствие связи возраста личности и ее профессионального развития.

Развитие и формирование профессионального самосознания является одним из центральных моментов становления профессионала по Н. С. Пряжникову [11; 12], Л. И. Белозеровой [1] и др. [5], ядерной структурой которого является образ «Я», а формирование самооценки тесно связано с уровнем притязаний. Таким образом, высота и адекватность самооценки личности работают на модель развития, а не адаптации.

Выбор профессионального пути всегда связан с выбором реальных жизненных ценностей [11], противоречивость, несогласованность которых может быть фактором, способствующим неопределенности решений и действий в различных сферах жизни, в том числе и профессиональной, профессия может быть лишь средством реализации ценностей вне ее [6]. Таким образом, существует взаимное воздействие профессиональной деятельности и системы ценностных ориентаций личности [13].

Как особую группу ценностей можно рассматривать карьерные ориентации. С точки зрения Э. Шейна, понятию «карьерная ориентация» соответствует термин «якорь карьеры», который является важным составляющим элементом профессиональной «Я-концепции» [17]. В отечественной психологии В. А. Чикер, Л. Г. Почебут понимают карьерные ориентации как ценностные ориентации непосредственно в карьере, которыми субъект руководствуется, выбирая, определяя и моделируя свой профессиональный путь и жизненный путь в целом [14]. «Якорь» — это

группа воспринимаемых потребностей, ценностей и талантов, связанных с карьерой, от реализации которых человек хотел бы в наименьшей степени отказаться при осуществлении тех или иных профессиональных выборов [17].

Таким образом, в логике решения представленного противоречия с указанных методологических и теоретических позиций было спланировано и проведено эмпирическое исследование взаимосвязи компонентов направленности личности (ценности, мотивация, самоактуализация), самосознания (самооценка, уровень притязаний) и карьерных ориентаций на разных этапах профессионального роста.

В качестве гипотез исследования выступили следующие положения:

- на разных этапах профессионального становления компоненты направленности личности, самосознания и карьерных ориентаций значительно отличаются друг от друга;
- на разных этапах профессионального становления структура взаимосвязи между компонентами направленности личности, самосознания и карьерных ориентаций различается.

Для получения эмпирических данных были применены опросные методы: методика самооценки личности (С. А. Будасси); тест карьерных ориентаций (Э. Шейн); самоактуализационный тест (Ю. Е. Алешина, Л. Я. Гозман, М. В. Загика, М. В. Кроз); методика изучения системы ценностей личности (Е. Б. Фанталова); методика изучения мотивационного профиля личности (Ш. Ричи, П. Мартин); методика исследования уровня притязаний (моторная проба Шварцландера). Для выявления этапа профессионального становления использовались самоотчеты участников исследования — студентов очной и заочной форм подготовки электромеханического факультета Уральского государственного университета путей сообщения, всего 131 человек.

Для сравнительного анализа участники исследования были разделены на четыре подгруппы в соответствии с уровнем профессионального развития. Деление производилось на основании самоотчетов студентов, построенных на критериях профессионального становления. В первую подгруппу, соответствующую стадии профессиональной подготовки, вошли в основном студенты очной формы обучения ( $n = 51$ ). Вторую подгруппу составили студенты заочной формы обучения, находящиеся на стадии профессиональной адаптации (средний стаж 3,1 года,  $n = 43$ ). В третью подгруппу вошли студенты заочной формы обучения, находящиеся в процессе профессионального становления на стадии первичной профессионализации (средний стаж 10,2 года,  $n = 25$ ). В четвертую подгруппу попали студенты заочной формы обучения, находящиеся на стадии вторичной профессионализации (средний стаж 15,4 года,  $n = 12$ ).

Для статистической обработки данных в соответствии с результатами проверки на нормальность распределения использовался критерий ранговой корреляции Спирмена, критерий сравнительного анализа Манна — Уитни в пакете статистического анализа SPSS 22.0 for Windows v.22.

На первом этапе статистической обработки данных были вычислены показатели дескриптивной статистики по всем шкалам и проведена проверка на отличие распределения от теоретического нормального

## Сравнение групп испытуемых, находящихся на разных этапах профессионального становления

Параметр	Сравниваемые группы		
	1-2	2-3	3-4
<b>Мотивационный профиль</b>			
Вознаграждение	–	142,3** (2)	72,1** (4)
Структурирование работы	194,2** (1)	121,4** (2)	72,8** (3)
Социальные контакты	212,1** (2)	–	88,2** (3)
Взаимоотношения	–	178,1* (3)	–
Признание	–	71,2*** (3)	55,4** (4)
Власть и влияние	–	112,4** (3)	76,1** (4)
Разнообразие в работе	167,1** (2)	–	44,7*** (4)
Креативность	97,2*** (2)	131,5** (3)	93,6* (4)
Самосовершенствование	–	121,3** (3)	–
Интересная работа	–	–	79,1** (3)
<b>Самоактуализация</b>			
Поддержка	–	102,2** (3)	–
Сензитивность к себе	171,1** (1)	–	–
Самоуважение	169,1*** (1)	–	–
Синергия	–	–	84,1** (3)
<b>Ценности</b>			
Рассогласование Ценности и доступности	–	–	104,3* (3)
<b>Карьерные ориентации</b>			
Служение	–	94,2** (3)	–

*Примечание.*\* — различия значимы на уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$ \*\* — различия значимы на уровне статистической значимости  $p \leq 0,01$ \*\*\* — различия значимы на уровне статистической значимости  $p \leq 0,001$ 

с помощью одновыборочного критерия Колмогорова — Смирнова. Проверка показала, что распределение практически по всем шкалам отличается от нормального на уровне статистической достоверности 0,05 и ниже. Исходя из этого, для дальнейшей математико-статистической обработки были выбраны непараметрические критерии.

В ходе сравнительного анализа с помощью критерия  $H$  Крускала — Уоллеса значимых различий не обнаружилось, что, скорее всего, обусловлено малочисленностью выборки в целом и неравномерностью распределения числа участников исследования в сравниваемых группах. Однако было проведено попарное сравнение с помощью критерия  $U$  Манна — Уитни, в котором выявилось множество значимых отличий между сравниваемыми группами. В таблице выше представлены только те параметры, между которыми в разных группах нашлось хотя бы одно статистически значимое отличие, в скобках указана группа, у которой этот параметр выше, там, где статистические различия не обнаружены, стоит прочерк.

Обобщая результаты, можно отметить, что наибольшие различия наблюдаются в мотивационном профиле личности. В частности, обнаружены различия между такими показателями, как «интересная работа»,

«разнообразии в работе», «структурирование работы», что позволяет предположить динамику восприятия и отношения субъекта к предметной стороне деятельности. Помимо этого различия обнаружены в мотивах взаимоотношения, власти и влияния, что, безусловно, связано с формированием ролевых позиций в ходе профессионализации. Мотивация к самосовершенствованию и креативности также статистически различается на разных стадиях, возрастая по мере профессионального становления.

Помимо мотивации обнаружены различия между показателями самоактуализации: «поддержка», «сензитивность к себе», «самоуважение» и «синергия». В карьерных ориентациях обнаружены различия только в показателе «служение». В уровне притязаний и самооценке различий не обнаружено. Таким образом, существование различий между показателями направленности личности, самосознания и карьерных ориентаций на разных этапах профессионального роста подтверждается эмпирически.

В ходе корреляционного анализа были выявлены взаимосвязи между компонентами у групп студентов, находящихся на разных стадиях профессионального становления. В частности, в первой группе студентов были выявлены взаимосвязи между такими показателями, как «уровень притязаний» и «самооценка» ( $r = 0,332$ ;  $p = 0,01$ ), а также «условия и структура работы» ( $r = 0,251$ ;  $p = 0,05$ ). Обнаруженные взаимосвязи позволяют предположить, что на ранних этапах профессионального становления субъект начинает апробировать свои знания и умения, у него возникает потребность в независимости и самоутверждении. Все это соотносится с самооценкой, условиями и структурированием работы, которые дают субъекту возможность использовать свои способности в полной мере.

Во второй группе студентов были выявлены взаимосвязи между такими показателями, как «самооценка» и «уровень притязаний» ( $r = 0,362$ ;  $p = 0,01$ ), «контактность» и «условия в работе» ( $r = 0,212$ ;  $p = 0,05$ ), «структурирование работы» и «условия в работе» ( $r = 0,234$ ;  $p = 0,05$ ), «служение» и «поддержка» ( $r = 0,382$ ;  $p = 0,01$ ). То есть на следующем этапе субъект накапливает практический опыт, ждет от организации хороших и разнообразных условий в работе для полной реализации своих способностей, ориентируется на обратную связь от руководства. При этом он ставит перед собой более сложные цели и в их достижении стремится руководствоваться своими убеждениями, установками и принципами. Субъект готов к служению в своей организации, но при этом стремится и к достижению своих личностных целей.

В третьей группе студентов были выявлены взаимосвязи между такими показателями, как «самоуважение» и «менеджмент» ( $r = 0,378$ ;  $p = 0,01$ ), «самоуважение» и «профессиональная компетентность» ( $r = 0,286$ ;  $p = 0,05$ ), «познавательные потребности» и «достижения» ( $r = 0,412$ ;  $p = 0,01$ ), то есть участники данной группы ценят свои способности и возможности, хотят, чтобы окружающие ценили их заслуги и достижения. Субъект стремится занять или занимает руководящие должности, ставит перед собой сложные цели и достигает их, старается разнообразить свои знания в разных областях жизни.

В четвертой группе студентов были выявлены взаимосвязи между такими карьерными ориентациями, как «менеджмент» и «профессиональная компетентность с показателями креативности» ( $r = 0,512$ ;  $p = 0,01$  и  $r = 0,456$ ;  $p = 0,01$  соответственно), «менеджмент» и «самоуважение» ( $r = 0,344$ ;  $p = 0,01$ ), «профессиональная компетентность» и «разнообразие в работе» ( $r = 0,321$ ;  $p = 0,05$ ). На этой стадии субъект чаще всего уже занимает руководящие должности, стремится избегать рутины в работе, использует творческий и креативный подход в выполнении разнообразных профессиональных задач.

Обобщая эмпирические результаты, можно констатировать, что наибольшие различия наблюдаются в мотивационном профиле личности, а именно между такими показателями, как «интересная работа», «самосовершенствование», «взаимоотношения», «разнообразие в работе», «структурирование работы», «власть и влияние», «креативность», а также между показателями направленности («ценностные ориентации», «сезитивность к себе», «самоуважение») и показателями карьерных ориентаций. При корреляционном анализе была выявлена взаимосвязь между компонентами направленности личности, самосознания и карьерных ориентаций на разных этапах профессионального становления. На каждом этапе просматриваются достоверно значимые взаимосвязи между компонентами, что в большей степени обусловлено различиями в потребностях, целях и намерениях испытуемых на разных этапах профессионального становления.

Таким образом, гипотеза о том, что на разных этапах профессионального становления компоненты направленности личности, самосознания и карьерных ориентаций значимо отличаются друг от друга, в части ряда эмпирических индикаторов подтвердилась. Вторая гипотеза — об отличии структуры взаимосвязи между компонентами направленности личности, самосознания и карьерных ориентаций на разных этапах профессионального становления также подтвердилась, однако, исходя из организации исследования и примененных методов, невозможно достоверно утверждать, чем это обусловлено.

Анализ результатов проведенного исследования способствует обогащению представлений о том, возможно ли становление полипрофессионализма без достижения профессионализма в отдельных видах деятельности. Решение данной проблемы на прикладном уровне позволит удовлетворить потребности профессионального и делового мира в специалистах, способных успешно и эффективно реализовывать свой потенциал в связи с планированием и устройством карьеры в быстро изменяющихся социально-экономических условиях.

### *Литература*

1. Белозерова Л. И. Интегративный подход к профессиональному становлению психолога на этапе вузовской подготовки // Социальная психология XXI века: сб. статей международного конгресса. — Ярославль, 2002. — С. 16–21.
2. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология: учеб. пособие. — СПб.: Питер, 2003. — 256 с.

3. Заводчиков Д. П., Шаров А. А. Вклад научной школы психологии профессионального развития Э. Ф. Зеера в систему профессионального образования // *Профессиональное образование и рынок труда*. — 2020. — № 1. — С. 66–74.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. — 2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с.
5. Иванов В. Г., Исакова И. Р. Профессиональное становление студентов и процесс профессионализации в вузе // *Вестник Казанского технологического университета*. — 2010. — № 12 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-stanovlenie-studentov-i-protsess-professionalizatsii-v-vuze> (дата обращения: 22.07.2020).
6. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий: вопросы выбора или перемены профессии. — Обнинск: Принтер, 1993. — 56 с.
7. Косолапов А. Н. Мотивация достижения как основа профессионально-ценностной установки // *Историческая и социально-образовательная мысль*. — 2014. — № 5 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-dostizheniya-kak-osnova-professionalno-tsennostnoy-ustanovki> (дата обращения: 22.07.2020).
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. — 308 с.
9. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // *Вопросы психологии*. — 1997. — № 4. — С. 45–48.
10. Митина Л. М. Психологическое сопровождение выбора профессии: науч.-метод. пособие. — М.: МПСИ ; Флинта, 1998. — 184 с.
11. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. — М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. — 256 с.
12. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студентов вузов. — М.: Академия, 2001. — 480 с.
13. Тюкаев А. С., Беганцова И. С. Причины и факторы, влияющие на профессиональное становление студентов в начальный период обучения в вузе // *Colloquium-journal*. — 2020. — № 12(61) [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-i-factory-vliyayushchie-na-professionalnoe-stanovlenie-studentov-v-nachalnyy-period-obucheniya-v-vuze> (дата обращения: 29.07.2020).
14. Чикер В. А., Почебут Л. Г. Организационная социальная психология. — СПб.: Речь, 2000. — 298 с.
15. Шваб К. Четвертая промышленная революция. — М.: Эксмо, 2016. — 208 с.
16. Bondar K. Challenges and Opportunities of Industry 4.0 — Spanish Experience // *International Journal of Innovation, Management and Technology*. — October, 2018. — Vol. 9. — № 5. — Pp. 202–208.
17. Schein E. H. Career anchors: discovering your real values. — San Francisco, California: Jossey-Bass/Pfeiffer, 1990. — 67 p.