

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ САМОРАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА В ПРОФЕССИИ**

Современный человек живет в мире неустойчивых отношений перманентно преобразующейся системы «человек – профессия – общество» [1]. Ее движущим противоречием является постоянно воспроизводящийся конфликт между личными качествами, способностями, стремлениями человека и объективными, нормативными требованиями деятельности, социальными установками общества. Характеристики человека в данной системе рассматриваются в зависимости от его способностей к самостоятельной постановке цели профессиональной деятельности и ее практической реализации в континууме «исполнитель – специалист – профессионал» (Д.А. Григорьев, 1998; А.К. Маркова, 1996; А.Р. Фонарев, 1998). Профессия анализируется как область приложения сил человека, социально фиксированный трудовой пост, система выполняемых трудовых функций, определенная квалификация, опытность специалиста, общность людей, занимающихся определенным видом деятельности (Е.А. Климов, 1996), а также как активность субъекта, предметная деятельность, сообщество профессионалов, способ бытия, способ отношения человека к реальности (Д.А. Григорьев, 1998). С наших позиций, перспективным представляется рассмотрение профессии как нормативно-ценностной системы, основными характеристиками которой являются целевая и эпистемологическая (опыт, знания, умения, навыки) установки, а также принятые и утвержденные обществом нормативы и ценности профессиональной деятельности и поведения (Г.Л. Тульчинский, 1985). Исследователи выделяют несколько эпох в развитии российского общества, которые качественно детерминируют характеристики системы «человек – профессия – общество»: эпоху профессиональной изоляции и профессиональной диктатуры (советский период); эпоху перемен (период перестройки); эпоху глобализации (современный этап), связанную с переходом к становлению постиндустриального общества (Е.П. Ермолаева, 2005). Анализ данной системы на основе системно-эволюционного подхода позволяет рассматривать ее как открытую, многоуровневую, многокомпонентную, сложную по своей структуре, неравновесную, развивающуюся в условиях внешней неопределенности. В этой связи возникает необходимость

поиска ответа на вопрос о том, как человек может адаптироваться к таким условиям и быть успешным в развитии себя как профессионала.

Изучение саморазвития в профессии интегрировано в более широкие предметные области психологических и акмеологических исследований профессионализации, профессиональной карьеры, профессионального развития, личностно-профессионального развития. В зарубежной психологии интерес исследователей обращен на выявление условий, определяющих самоэффективность профессионала (А. Бандура, 1989; Н. Берц и Д. Хеккет, 1981, 1992; К. Тэйлор и Д. Помпа, 1992; Л. Шоен и С. Винокур, 1988). В отечественной психологии предпосылки изучения саморазвития в профессии созданы разработкой проблематики профессионализации как способа саморазвития человека в течение жизни и формы становления его субъектности (Н.С. Глуханюк, 2000; В.А. Машин, 1993; Ю.П. Поваренков, 1991; А.Р. Фонарев, 1997), а также исследованиями профессионального развития: 1) как процесса прогрессивного изменения личности, который детерминирован профессиональной деятельностью, социальной средой и собственной активностью человека (Н.С. Глуханюк, 2000; Д.А. Григорьев, 1998; Э.Ф. Зеер, 1997;); 2) как процесса развития личности, который ориентирован на высокий уровень профессионализма и профессиональных достижений (А.А. Бодалев, 1999; А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, 2003; А.К. Маркова, 1996; Л.В. Темнова, 2003); 3) как активного качественного преобразования человеком своего внутреннего мира, приводящего к принципиально новому способу жизнедеятельности – творческой самореализации (Л.М. Митина, 1995, 2003, 2005). По нашему мнению, эти подходы не противоречат, а дополняют друг друга, однако они создают различные контексты для определения феномена саморазвития в профессии. Оно либо рассматривается как внутренняя составляющая профессионального развития по логике «общее – частное», «содержание – форма», «цель – средство» (Н.С. Глуханюк, 2000; Д.А. Григорьев, 1998; А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, 2003; Л.В. Темнова, 2003), либо отождествляется с профессиональным развитием (Л.М. Митина, 1995, 1997). Второй контекст позволил выделить два альтернативных способа изменения человеком себя в профессии: профессиональное развитие и адаптивное поведение (Л.М. Митина, 1995, 2005). Проведенные в последние годы исследования указывают, что в рамках каждого способа возможно выделение некоторого множества стратегий.

*Стратегии* проявления человеком себя в профессии рассматриваются в контексте проблемы жизненных стратегий. В категориальный аппарат отечественной психологии понятие жизненных стратегий введено К.А. Абульхановой-Славской (1991) и определено как *способ конструирования человеком собственной жизни, выбор ее направления на основе определенных ценностных ориентаций*. При изучении человека в профессии в зарубежной психологии акцент делается на стратегиях построения карьеры, детерминируемых типами, стилями поведения в профессиональной сфере, карьерными ориентациями (М. Вебер, 1990; Э. Шейн, 1998). В отечественной психологии выделяются два направления исследований. К первому относятся работы, в которых изучаются стратегии, отражающие направленность человека на собственный успех в профессии: стратегии конкурентоспособности (Ф.С. Исмагилова, 2000), самоутверждения в профессии (С.А. Лебедев, 2002), карьеры (В.Л. Романов, 1997), профессионального развития (Н.Г. Солнышкина, 2006), акмеологические стратегии (А.А. Деркач, 2004). Ко второму направлению относятся исследования стратегий адаптации в условиях профессии, это стратегии самосохранения (О.Н. Ежова, 2003; Э.Э. Сыманюк, 2005), совладания с кризисными ситуациями в ходе профессиональной деятельности (А.Н. Демин, 2005; З.Г. Ханова, 2005). Исследования последних лет описывают феноменологию стратегий проявления человеком себя в профессии. Однако остается не разработанным терминологический аппарат, который позволил бы определить психологическое содержание именно стратегий саморазвития в профессии, не изучены психологические основания выбора этих стратегий. Между тем сегодня актуален именно этот аспект профессиональной деятельности. Важна разработка идеи о саморазвитии как ценностно-смысловой детерминанте профессионального развития человека. Вопросы смысла, ценности профессионального развития и саморазвития многие отечественные исследователи указывают в качестве приоритетных для современного профессионала (Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников, 2005).

Анализ позволил выделить несколько направлений исследования ценностной сферы человека в его профессиональной деятельности. Это изучение 1) профессиональных ценностей, оснований их классификации (Е.И. Головаха, 2000; А.А. Ларионова-Кречетова, 2005); 2) особенностей проявления ценностных ориентаций в ходе профессионального самоопределения (М.Р. Гинзбург,

1994; Е.А. Климов, 1998); 3) особенностей ценностных ориентаций у представителей разных профессий (В.В. Колосова, 1991; М.И. Мельникова, 1994; Ю.В. Синягин, 2001); 4) взаимосвязи иерархии ценностей и отношения человека к профессиональной деятельности (В.А. Ядов, 1994).

С наших позиций, высокий интерес представляет изучение в структуре профессионального труда проявлений особой внутренней деятельности – ценностной ориентировки, осуществленной Н.В. Ивановой [2]. Психологическим содержанием этой деятельности является установление человеком степени личностной значимости определенной ценности и ее статуса относительно других ценностей. В качестве основного механизма динамики ценностной сферы выступает ценностное противоречие. Данный механизм обнаруживает себя в случае противопоставления разных ценностей или рассогласования ценности личности и иницилируемой ею операционно-технической стороны деятельности. При этом переживание и осознание ценностного противоречия происходит, если личность сталкивается с трудностью выбора, который совершается в процессе деятельности ценностной ориентировки. Эта деятельность проявляется как осознание человеком ценностей, их сопоставление и соизмерение, а также поиск адекватных психологических средств для реализации той или иной ценности в деятельности. В работе Н.В. Ивановой представлена психологическая модель динамики ценностных ориентаций личности в профессиональной деятельности педагога, однако психологические особенности ценностной ориентировки в связи с саморазвитием человека в профессии, с выбором его стратегий не были изучены.

Таким образом, в отечественной психологии созданы предпосылки для выделения саморазвития в профессии в качестве самостоятельного объекта исследования, для изучения психологических оснований выбора его стратегий, для разработки идеи о саморазвитии как ценностно-смысловой детерминанте профессионального развития человека. Основываясь на этом, нами разработана концептуальная модель, объясняющая внутренний механизм формирования человеком стратегий саморазвития в профессии [3].

*Библиографический список:*

1. Ермолаева, Е.П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество» / Е.П. Ермолаева // Психолог. журн. – 2005. – № 4. – С. 30 – 40.

2. Иванова Н.В. Динамика ценностных ориентаций личности в зрелом возрасте: В сфере проф. деятельности педагога: дис. ... канд. психол. наук / Н.В. Иванова. – М., 1994. – 340 с.

3. Минюрова С.А. Психология саморазвития человека в профессии: моногр. / С.А. Минюрова. – М. : Компания Спутник +, 2008. – 298 с.

*О.В. Мухлынина*  
*Екатеринбург, РГППУ*

## **ИЗУЧЕНИЕ ТИПОВ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ У РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ**

Изучение социальных процессов, происходящих в обществе, показывает, что конфликт является одной из важнейших социальных проблем. Конфликт играл и играет важную роль в жизни общества и в жизнедеятельности организации. Конфликт или конфликтная ситуация является причиной возникновения стрессовых ситуаций в процессе коллективной трудовой деятельности. В этой связи неудивительно, что изучение конфликтов - тема, которая привлекает внимание многих ученых. В психологии имеются значительные традиции в изучении конфликтов. Большой теоретический и эмпирический материал, накопленный за почти столетний период, отражается в многообразии подходов и теоретических платформ.

Конфликты рассматриваются психологами преимущественно в рамках традиций психоаналитического представления о природе индивида (З. Фрейд, А. Адлер, К. Хорни, Э. Фромм), с позиций социотропного (У. Мак-Дугалл, С. Сигеле и др.), этологического (К. Лоренц, Н. Тинберген), социометрического (Дж. Морено, Э. Дженигс, С. Додд, Г. Гурвич) направлений, когнитивной психологии (К. Левин, Д. Креч, Л. Линдсей). Известны и такие теории конфликтов, как теория структурного баланса Ф. Хайдера, структурно-функциональный подход Т. Парсонса, теория поведения в конфликтной ситуации К. Томаса.

Усложнение условий деятельности, порождая новые и неожиданные проблемы, может приводить к рассогласованию в поведении людей, их мнениях и, как следствие, к разрозненности в их поступках, что приводит к резкому ухудшению взаимоотношений, неблагоприятно сказывающемуся на со-