

*Магсаржав Ц.
аспирант*

Новосибирский государственный медицинский университет

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО КАК
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ДЕТЕРМИНАНТ ЛИЧНОСТНОГО
РАЗВИТИЯ**

Аннотация: Профессиональное пространство – это активно изменяющаяся система внешних факторов, формирующих особенности для реализации трудовой активности. В свою очередь – личностное развитие, или личностный рост есть общее обозначение для действий личности, направленных как внутрь, так и во вне, способствующих саморазвитию. В данной статье представлены точки соприкосновения между профессиональным пространством и личностным развитием, на основании которых сделаны выводы, в каких случаях профессиональное пространство может послужить средой для развития личности и как личность может развить себя в профессиональном пространстве.

Ключевые слова: Профессиональное пространство, личностный рост, психологическое выгорание, личность

*Magsarjav Ts.
graduate student*

Novosibirsk State Medical University

**PROFESSIONAL SPACE AS A PSYCHOLOGICAL DETERMINANT
OF PERSONAL DEVELOPMENT**

Abstract: The professional space is an actively changing system of external factors that form the characteristics for the implementation of labor activity. In turn, personal development, or personal growth is a general designation for the actions of a person, directed both inward and outward, contributing to self-development. This article presents the points of contact between the professional space and personal development, on the basis of which conclusions are drawn,

in which cases the professional space can serve as an environment for personality development and how a person can develop himself in the professional space.

Key words: Professional space, personal growth, psychological burnout, personality

Профессиональное пространство – это активно изменяющаяся система внешних факторов, формирующих особенности для реализации трудовой активности. Профессиональное пространство имеет объективную и субъективную составляющие. «Профессионал» выступает субъективным элементом профессионального пространства, а «информация», отражающие свойства личности в контексте ее профессиональных навыков и умений, а также обиходной, внерабочей активности. Особенность субъективной, информационной составляющей в профессиональном пространстве является то, что она пронизывает многие уровни: это и межличностное взаимодействие, и отдельная информация от индивида, заключающаяся в результатах и предметах труда. Все изменения, так или иначе происходящие в профессиональном пространстве, провоцируемые внешними, либо внутренними факторами, соответственно, исходя из активного существования профессионального пространства, могут приводить как к его перестройке, так и к его расширению или сужению [11].

Работая, индивидуум удовлетворяет свои потребности и потребности общества. Количество профессий на данный момент, как утверждает ЮНЕСКО, превысило порог в 40.000, и ежедневно каждый человек соприкасается не менее чем с 10-ю профессиями из этого числа [11]. Таким образом, глобальность взаимоотношений в профессиональном плане открывается в разных ситуациях и различных системах: «человек-природа», «человек – техника», «человек-человек», «человек – знаковые системы», «человек - художественный образ». В соответствии с этим,

допустимым будет признано положение, что повседневный труд людей – это огромный, но единый «конгломерат», в который личность включается ежедневно.

Цель данного обзора – найти точки соприкосновения между понятиями профессионального пространства и личностного развития индивида.

Исходя из цели нашего исследования, стоит упомянуть о «труде», как социально-экономической категории, что будет синонимично дефиниции профессиональной деятельности.

Труд определяется наличием следующих признаков:

- 1) осознаваемое предвосхищение значимого результата;
- 2) осознание обязательности достижения намеченных целей;
- 3) сознанный выбор, использование целесообразных орудий труда;
- 4) влияние трудовых отношений признается определяющим [11].

По содержанию труд состоит из следующих компонентов:

- 1) совокупность выполняемых деятельностей;
- 2) повседневная коммуникация;
- 3) личностный рост;
- 4) совокупные результаты [11].

Согласно Л.М.Митиной, выделяются адаптивная и развивающая модели профессиональной деятельности:

1) адаптивная модель подразумевает тенденцию личности преимущественно приспосабливаться к условиям извне при выполнении рабочих функций, что отражается в виде выполнения предписанных ей в данных обстоятельствах границ и законов. Умение приспособиться под действия других людей, вписаться – основная черта личности, действия которой отражает принадлежность к адаптивной модели;

2) модель профессионального развития, в свою очередь, свойственна творческим людям: при ней личность характеризуется наличием возможности абстрагироваться от результатов данной практики

и увидеть итоги своего труда в целом. Обладатели данной модели имеют шанс обладать полноправным авторством, хозяином положения, способным создавать свое будущее. Основная движущая сила данного индивида исходит из энергичного противоречия между Я-действующим и Я-отраженным. Переживание данного – это возможность впоследствии для данного профессионала найти новые способы самоосуществления. [10].

Личностное развитие (личностный рост) – это комплексное понятие, включающее в себя совокупность активных действий, которые обогащают мировоззрение индивида, стимулируют развитие личных навыков и потенциала, способствуют развитию человеческого капитала и способствуют обеспечению средств к существованию, улучшению качества жизни и содействуют достижению его целей [1]. В свою очередь, исходя из многозначности понятия личностного развития, оно может включать в себя особенности определенной личности, как адаптивный потенциал, стрессоустойчивость, акцентуации характера и выходящие из них формы поведения [4]. В соответствии с этапами жизни, пережитым опытом, средой пребывания (в частности, социальным окружением), уровни личностного развития у каждого индивида отличаются.

Таким образом, при поиске перспектив личностного развития в профессиональной среде будет оптимально обращение к теоретическим источникам, раскрывающим данный феномен. К. Роджерс и А. Маслоу, как первые теоретики «личностного развития», были уверены в том, что личностный рост исходит из позитивного представления о личностном росте и основывается на реальности формирования внутреннего потенциала индивидуума – это так называемый «позитивный» взгляд на структуру психики человека, когда эти скрытые ресурсы раскрываются при определенных условиях [15]. Г. Лэндрет считал этот потенциал естественной личностно-характеристикой [12], в то же время, негативно влияющая на человека среда способна притормозить данное развитие и наоборот: «поддерживающая» среда способствует его росту [6].

Средовые, упомянутые выше, факторы, играют важную роль в саморазвитии личности: в современном обществе, в контексте лавинообразно возрастающего потока информации, личности необходимо предпринимать актуальные для постмодернистического общества адаптационные меры [13]. В связи с этим необходимо возникновение принципиально новых задач, диктуемых необходимостью преодоления возникшего ввиду социально-экономического и духовного кризиса, поразившего большинство сфер жизнедеятельности населения России и последующего за этим мировоззренческого вакуума – для решения этих задач необходимы не просто высококвалифицированные специалисты, а творческие люди, «реформаторы» и «подвижники», мотивированные и способные к продуктивным действиям [3]. Заключая высказывания философов по этой теме, Ю. Азаров утверждает, что преодоление духовно-правовых и социальных кризисов в России возможно только с помощью активного участия трех категорий, которые отражают активную созидательную жизненную позицию и самоотверженные действия: «предметности», «свободы» и «любви» [3].

Имея в виду проблематику личностных свойств, оптимальным будет указать на важность развития качеств индивида, которые так или иначе наиболее способствуют достижению общих целей внутри профессионального коллектива. Учитывая позитивное представление о качествах характера личности, возможно развитие именно таких, которые могли бы способствовать развитию себя и профессиональной среды. Одними из таких качеств можно назвать лидерскими качествами характера. Лидерство является одним из факторов экономического роста, который активно влияет на развитие личности. Способность к лидерству подразумевает активную жизненную позицию, дает возможность влиться в трудовой коллектив и осуществлять лидерские функции, которые впоследствии будут способствовать росту предприятия или организации [5]. По сути своей навыки и умения, которыми можно охарактеризовать

лидера, отражают определение личностного роста, данного в начале работы: это и умение общаться с людьми, и высокая профессиональная подготовка, умения анализировать и понимать, умение управлять людьми, умение и желание реализовывать лидерский потенциал – «правильный» лидер умело оттачивает мастерство, гибок, учитывает условия окружения и объективно оценивает свои возможности [5, 1].

Опираясь на важность, если не преимущественность, социальной составляющей в функционировании индивида, огромная роль в жизни человека отводится профессиональной деятельности. В связи с этим профессиональная деятельность определяет социальное формирование человека, его поведение и образ жизни, в связи с этим бесспорна огромная роль ее в функционировании индивида. Формирование специалиста обычно детерминировано общим психическим развитием, происходит не только на его фоне, но и позднее его [4]. Большая роль в жизни человека принадлежит профессиональной деятельности. Чем дальше идет продвижение личности по жизненному пути, в частности, при карьерном росте, тем значимее становятся роли в ее структуре таких категорий, которые определяют реакцию индивида на свое поведение и свои качества.

Продолжая вопрос обсуждения необходимых качеств «растущей» личности, а также их реализации в профессиональной среде, стоит упомянуть о необходимости наличия определенных умений и возможности их развития для личности. Совет Европы называет восемь ключевых компетенций, необходимых для полноценного личностного развития:

1. Коммуникация на родном языке;
2. Коммуникация на иностранных языках;
3. Математическая грамотность и базовые знания и умения в науке и технике;
4. Компьютерная образованность;
5. Изучение навыков;
6. Социально-гражданские компетенции;

7. Чувство предпринимательства и инноваций;
8. Осознание и умение выражать себя в культурной сфере [6].

Данные вышеперечисленные позиции обращают внимание на их активную реализацию в рамках действий личности – они отражают суть образовательного процесса, который должен происходить на протяжении всей жизни индивида. Учитывая необходимость целенаправленности в образовательном процессе, в пользу оценки личностного развития при обучении можно выделить следующие аргументы:

- 1) придание личностного смысла процессу образования;
- 2) ориентировка в нравственных ценностях;
- 3) наполнение деятельности смыслом;
- 4) установка личностного диалога между участниками процесса, направленного на личностное развитие;
- 5) содействие гражданской социализации личности;
- 6) повышение здоровых амбиций образовательного процесса [6].

Задачи и способы, реализуемые в контексте обучения личности, должны быть оправданы такими предложениями, благодаря которым будет сохраняться актуальность развития - поэтому предложены следующие цели для возможности осуществления личностного развития в условиях образовательного процесса:

- 1) придание нравственного вектора в образовательном процессе;
- 2) дать понять, что для индивида сфера личностного развития важна;
- 3) дать понять, какие есть для данного индивида личностно значимые показатели развития [6].

В исследовании, проведенном J. Moir с соавторами, проведенное в Шотландии среди представителей высшего образования показало, что при оценке персоналом и студентами планирования профессионального развития показало, что оно имеет потенциальные преимущества и недостатки. И сотрудники, и студенты рассматривают это как позитивный

вклад в перспективе: помочь студентам приобрести ценные навыки саморефлексии и планирования; авторы утверждают: «Хотя в принципе это принято почти повсеместно, внедрение планирования профессионального развития может оказаться затруднительным... Возможно, это не должно быть совершенно неожиданным, учитывая, что планирование профессионального развития должно функционировать как публичная институциональная мера повышения качества, а также как нечто личное и подконтрольное для обучающегося... При должной приверженности его внедрению в учебные планы это побудит обучающихся осознать его потенциальные преимущества для них». Это говорит о том, что конфликт между необходимостью и возможностью введения данной практики присущ понятию «Планирование профессионального развития», но он не является непреодолимым, если принять на себя достаточную приверженность его внедрению в учебные планы таким образом, чтобы замотивировать студентов» [2].

Если личное развитие происходит в контексте учреждений, оно относится к методам, программам, инструментам, методам и системам оценки, которые поддерживают развитие человека на индивидуальном уровне в организациях [1].

Важную роль в контексте профессионального пространства, его влияния на личность и ответной реакции на это влияние, является проблема синдрома эмоционального выгорания. По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), профессиональное выгорание – это синдром [9] (группа сопутствующих симптомов), связанный с длительным, неурегулированным стрессом, связанным с трудовой деятельностью. Начиная с мая 2019 года, ВОЗ предусматривала, что выгорание следует понимать как конкретно связанное с работой изменение психики [9]. В соответствии с вводимой классификацией ВОЗ (МКБ-11), эмоциональное истощение может возникать после неудачного лечения хронического стресса, связанного с работой, в результате чего возникает именно

«профессиональный» синдром, характеризующийся такими симптомами, как «чувство общего истощения или энергетического истощения; увеличение количества идей отстраниться от работы или чувство негативизма или цинизма, связанное с работой; а также снижение профессиональной эффективности», в связи с чем данное состояние классифицируется вне рамок состояния здоровья и даже может быть причиной для обращения в учреждения здравоохранения [9]. Многочисленные социальные опросы, проведенные исследовательским центром портала superjob.ru, показали, что всего лишь 7% жителей России не предъявляют жалоб на стресс на работе [8], от 10 до 18% респондентов утверждают, что не любят свою работу, 42% не высказывают к своей должности отрицательного мнения, но негативно отзываются об условиях на рабочем месте или оплате труда [7].

Обсуждение материалов и выводы.

Категория личностного роста, исходя из ее определения, подразумевает активную деятельность и непосредственное саморазвитие и самореализацию. Во-первых, прямая связь между личностным развитием и профессиональным пространством лежит в том, что личностный рост – это уже компонент труда.

Профессиональное пространство – это огромное поле возможностей для самореализации личности. Вопрос только в том, созданы ли для личности комфортные условия. Таким образом, во-вторых, мы считаем, что создание работодателем комфортных условий для сотрудника, позволит ускорить его личностный рост и его продуктивность. Это может быть организовано несколькими способами:

1) профессиональная деятельность – это образовательный процесс, и работодатель для улучшения результатов труда может проводить больше образовательных мероприятий, в частности, тренингов.

2) Образование работников должно проводиться, согласно целям, выделенным Решетниковым О.В.

3) По окончании образовательной программы, должна быть определена обратная связь для оценки результатов образования со стороны в контексте личностного роста

Во-третьих, учитывая место «развивающей» модели профессиональной деятельности, которая является, на наш взгляд, более перспективной по сравнению с «адаптивной», личность в рамках саморазвития может самостоятельно развивать в себе творческие навыки, что сделает вклад в повышение ее продуктивности и успешности. Представленные в нашей работе 8 ключевых компетенций, выделенных советом Европы, так же указывают на то, что всесторонне развитая личность имеет больше шансов быть более успешной. Сюда же входит развитие благородных, лидерских качеств.

В-четвертых, в рамках психического здоровья и профилактики синдрома эмоционального выгорания, в контексте личностного роста индивид может как оказывать себе самопомощь, так и обратиться к специалисту, психоконсультанту. Вопрос профессионального самоопределения тоже играет важную роль – в некоторых случаях только путем работы над собой личность сможет осознать, приходится ли данная специализация ей по душе, или нет. Дальнейшая работа над своими проблемами, личностный рост, помогут личности сделать правильный выбор в пользу такой работы, которая ближе к ее жизненным целям. С другой стороны, профилактика эмоционального выгорания – это задача не только работников здравоохранения, но и сотрудников всех других учреждений, не говоря уже о необходимых действиях начальства в сторону организации просветительской работы.

Таким образом, давая заключение данной работе, можно сказать, что профессиональное пространство оказывает огромное влияние на личность и, в свою очередь, личность оказывает ответное влияние на профессиональную среду, в ряде случаев открывая перспективы для личностного развития.

Использованные источники:

1. Bob Aubrey, Managing Your Aspirations: Developing Personal Enterprise in the Global Workplace McGraw-Hill 2010 ISBN 978-0-07-131178-6, page 9
2. Moir J., Di Domenico C.M., Vertigans S., Sutton P. Perceptions of Personal Development Planning in Sociology & Social Science: The Scottish Higher Education Context. Enhancing Learning in the Social Sciences, Nov 2008. DOI: 10.11120/elss.2008.01020002
3. Азаров Ю. Студент: возможности личностного роста // Высшее образование в России. 2002. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/student-vozmozhnosti-lichnostnogo-rosta> (дата обращения: 15.12.2019).
4. Алфеева Е.В. Особенности личностного развития военнослужащих // Вестник КГУ. Серия «Гуманитарные науки». — 2014. — № 3 (10). — С. 90-91.
5. Бородкина Т.А., Урывская Д.А. Лидерство как фактор личностного роста // Территория науки. 2014. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-kak-faktor-lichnostnogo-rosta> (дата обращения: 15.12.2019).
6. Братченко С.Л., Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1997, с.38-46
7. Исследовательский центр портала Superjob.ru. Любовь к работе приходит с возрастом // SuperJob. URL: <https://www.superjob.ru/community/life/36919/> (дата обращения: 15.12.2019).
8. Исследовательский центр портала Superjob.ru. Только 7% россиян не жалуются на стресс на работе // SuperJob. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111623/tolko-7/> (дата обращения: 15.12.2019).
9. Кашина Н.А., Колосов Г.А., Анужин Ч., Семенова В.Н. ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ МЕДИЦИНСКОГО

ПЕРСОНАЛА // COLLOQUIUM-JOURNAL. — 2019. — № 20-2 (44). — С. 57-58.

10. Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии. — М., 2003.

11. Никандров Николай Дмитриевич, Грохольская Ольга Глебовна Профессиональная деятельность, ее сущность, структура и Содержание // Научные исследования в образовании. 2013. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-deyatelnost-ee-suschnost-struktura-i-soderzhanie-2> (дата обращения: 15.12.2019).

12. Лэндрет Г. Игровая терапия: искусство отношений. М., 1994. С. 63.

13. Овчинников А.А., Климова И.Ю., Колосов Г.А. Перспективы использования сетевой теории психических расстройств // Journal of Siberian Medical Sciences. 2018. № 3.

14. Решетников О.В. Оценка личностного развития ученика // Проблемы современного образования. — 2011. — № 5. — С. 20-27.

15.15) Тиллих, К. Роджерс: диалог // Моск. психотерапевтич. журн. 1994. № 2. с. 136.