

УДК 159.9

DOI: 10.17223/17267080/70/5

В.Н. Петрова, Н.В. Козлова

Томский государственный университет (Томск, Россия)

Профессиональное развитие в меняющемся мире: стратегия жизнеосуществления

Исследование выполнено при поддержке Российского научного фонда, проект № 18-18-00480 «Субъективные индикаторы и психологические предикторы качества жизни».

Анализируется специфика профессионального развития в современных социокультурных условиях. Приводятся результаты эмпирического исследования профессионального развития современного специалиста с учетом характеристик его личностного и профессионального потенциала. Результаты статистического анализа эмпирических данных позволяют констатировать наличие двух типов профессионального развития: как построения традиционной карьеры и как жизнеосуществления и саморазвития.

Ключевые слова: профессиональное развитие; жизнеосуществление; образ будущего; образ профессионального будущего; качество жизни; критерии успешности; потенциал достижений; профессиональный потенциал.

Введение

Проблема профессионального и личностного развития приобретает особую актуальность в современных социокультурных условиях. В эпоху информационной культуры, социальной мобильности и поливариантности векторов саморазвития перед будущими и действующими профессионалами встают проблемы осознанного построения профессиональной траектории, которое должно соответствовать личностным ценностям, придавать жизни смысл и равновесие в условиях постоянно меняющегося мира.

Российская психологическая школа традиционно рассматривает любое развитие человека, в том числе и личностное, и профессиональное, в рамках культурно-исторической концепции Л.С. Выготского, согласно которой изначально ребенок не является субъектом этого развития, он становится им через усвоение социальных «знаковых средств» [1. С. 100]. Основой этих процессов является развитие высших психических функций, которое подчиняется нескольким базовым принципам:

– принцип интериоризации предполагает, что психические функции развиваются из внешних процессов, которые изначально были распределены между людьми;

– принцип опосредования гласит, что структура человеческой деятельности опосредуется инструментами (материальные или психические средства), которые разрывают связь между стимулом и реакцией и делают возможным управление собственным поведением и психическими процессами;

– в результате мы можем говорить о принципе саморегуляции высших психических функций и деятельности в целом. Для Выготского ключевой характеристикой личности служит овладение собственными психическими процессами, или саморегуляция. Опосредованность по структуре – вторая отличительная черта высших психических функций. Это помогает объяснить механизм произвольной регуляции высших психических функций [1. С. 101].

К числу наиболее важных проявлений опосредованного поведения мы можем отнести самосознание, рефлексия, целеполагание.

Еще одна важная для понимания процессов личностного и профессионального развития концепция – теория диалогической природы сознания М.М. Бахтина, которую в современных исследованиях иногда называют аутокоммуникацией [Там же. С. 104]. В рамках данной парадигмы рассматриваются различные формы внутреннего диалога. Внутренний диалог предполагает наличие двух или более смысловых центров, или интенций. Данный вид коммуникации закладывает онтологический базис для самосознания, в первую очередь для его когнитивной составляющей. В своих работах М.М. Бахтин говорит о многоголосии человеческого сознания, гетерархической (демократической или анархической) полифонии «внутренних ораторов», возможности иерархического, «вертикального» взгляда на проблему самоотношения [Там же. С.104].

Возможно выделить два основных подхода к пониманию детерминант личностного и профессионального развития.

1. В отечественной психологической школе наибольшее распространение получила следующая точка зрения: основой развития является раскрытие личностных особенностей вопреки трудным жизненным обстоятельствам. То есть пусковым механизмом для любого этапа развития является возникновение кризисной ситуации вследствие накопившихся противоречий. Будучи связанными с культурным контекстом, одни и те же особенности личности могут становиться как признаком психического здоровья, так и формой сверхкомпенсации того или иного дефицита. Как отмечает Д.А. Леонтьев, «такая ситуация “не столько формирует ограничения возможностям развития, сколько требует вложения дополнительных усилий и затраты больших ресурсов, чем в ситуации обычного, незатрудненного развития”» [Там же. С. 105].

2. Последние десятилетия все более популярным становится представление о позитивных процессах развития как о ключе к целостности личности и реализации потенциала достижений [2]. Современная позитивная психология исследует не только позитивные эмоции и черты характера, но и процессы саморегуляции и психологической устойчивости.

Д.А. Леонтьев рассматривает неклассическую позитивную психологию как психологию возрастающего овладения собой, собственными произвольными процессами, собственной психикой [3].

Материалы, методы и методики исследования

С целью выявления особенностей профессионального развития современного специалиста и выделения типов этого развития нами было проведено исследование, состоявшее из двух этапов. На первом этапе был осуществлен историко-психологический анализ понятия «профессиональное развитие», выявлены основные подходы к его изучению, описана типология профессионального развития. На втором этапе было проведено эмпирическое исследование особенностей профессионального развития современного специалиста. По результатам теоретического анализа были выделены зависимая и независимые переменные.

Для оценки показателей нами использованы следующие диагностические методики: опросник карьерных ориентаций Э. Шейна (перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова); методика исследования ценностей Г. Хофстеде; опросник временной перспективы Ф. Зимбардо; модифицированный опросник ценностей Р. Инглхарта (адаптация Р.К. Хабибулина).

В исследовании приняли участие 194 сотрудника организаций г. Томска: 47,9% участвующих составили мужчины, 52,1% – женщины. Возраст сотрудников варьировал от 20 до 59 лет, 41,5% составили сотрудники в возрасте 25–29 лет. Одно высшее образование имеют 70,2% сотрудников.

Обработка эмпирических данных проводилась статистическими методами с использованием пакета программ IBM SPSS Statistics 23.

Мы полагаем, что в современных условиях профессиональное развитие представляют собой смысл, к реализации которого стремится человек при выборе и осуществлении своей профессиональной деятельности; это индивидуальное сочетание и последовательность реализации профессиональных замыслов и целей, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении всей жизни. Данное предположение является гипотезой нашего исследования.

Историко-психологический анализ понятия «профессиональное развитие»

Для начала стоит определиться в том, что именно мы будем понимать под профессиональным и личностным развитием.

Классические модели профессионального и личностного развития человека делают акцент на прогрессивности – созревании, формировании принципиально новых функций, достижении определенных стадий, совершенствовании выполняемых действий [4]. В этом случае развитие имеет начало, период интенсивного прироста, стабилизацию, постепенное угасание и завершение. В данном контексте профессиональное развитие

включает в себя профессиональный выбор (выбор профессии), стратегию построения карьеры, особенности профессионального поведения, наличие профессиональных достижений, удовлетворенность от процесса и результатов труда, эффективность образовательного поведения личности, смену или стабильность рабочего места и ряд других характеристик.

К числу классических моделей следует отнести концепцию «карьерной зрелости» Д. Сьюпера, в которой выделяется ряд стадий и этапов профессионального развития, имеющих самостоятельные задачи: «пробуждение»; «исследование»; «сохранение»; «снижение». Данные стадии сопоставляются с этапами жизненного пути, т.е. с возрастом человека, в качестве основного механизма профессионального развития рассматривается развитие Я-концепции, предполагающее соотнесение опыта собственных достижений и личностных проявлений с требованиями социальной ситуации, идентификацию со значимыми другими, проигрывание различных социальных ролей [5].

Еще одна популярная классическая концепция – типологическая теория Дж. Холланда, предполагающая определение индивидом собственного личностного типа, которому соответствуют определенная сфера профессиональной деятельности и профессиональная среда (реалистическая, исследовательская, социальная, конвенциональная, предпринимательская или артистичная). Важными в этом случае становятся наличие у конкретного человека ярко выраженного профессионально-личностного типа и гармоничность сочетания данного типа с профессиональным окружением (профессиональной средой).

Е.А. Климов распространяет профессиональное развитие на все периоды онтогенеза и выделяет следующие его стадии: стадия «оптации» (от 11–12 до 14–18 лет), или выбора профессии; стадия адепта, когда происходит основной этап профессионального обучения; стадия адаптанта, предполагающая «вхождение» в новый вид деятельности; стадия интернала, характеризующаяся способностью самостоятельно выполнять работу со средним (нормативным) уровнем качества; стадия мастера, предполагающая формирование индивидуального стиля трудовой деятельности; стадия авторитета, когда в трудовой деятельности наряду с профессиональным мастерством возникает менеджерская функция; наконец, стадия наставника, когда в трудовых функциях деятельность в качестве специалиста постепенно угасает и все большую роль приобретает передача собственного профессионального опыта ученикам [6].

Более поздние теории делают акцент на неисчерпаемости профессионального развития. Л.И. Анцыферова под развитием понимает «основной способ существования личности: психическое и социальное становление личности не ограничено какими-то определенными отрезками времени. Оно осуществляется на всех этапах жизненного пути человека. Период зрелости не может рассматриваться как конечное состояние, к которому направлено развитие и которым оно завершается. Наоборот, чем более зрелой в социальном и психологическом смысле становится личность, тем

более возрастает ее способность к дальнейшему развитию» [7]. В данном контексте речь уже идет о становлении, которое предполагает непрерывность и преемственность профессионального и личностного развития.

Л.М. Митина в своей концепции профессионального развития рассматривает модели адаптивного поведения и профессионального развития личности. Принципиальным для автора является отсутствие связи между возрастом человека и его профессиональным развитием, а также выделение двух вариантов профессионального развития:

- адаптивного профессионального развития, при котором в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм;
- модели профессионального развития, характеризующейся способностью личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и тем самым преодолеть пределы своих профессиональных возможностей [8].

Э.Ф. Зеер выделяет стадии профессионального становления личности с учетом социальной ситуации развития и уровня реализации в профессии. Начальные периоды профессионального развития определяются хронологическим возрастом человека, более поздние – особенностями индивидуальной профессиональной деятельности. Всего он выделяет семь стадий профессионального развития: аморфная оптация, когда формируются профессиональные интересы; собственно оптация, предполагающая формирование профессиональных намерений; стадия профессиональной подготовки, на которой происходит формирование готовности к самостоятельной трудовой деятельности; на стадии профессиональной адаптации формируются профессиональные компетенции; первичная профессионализация предполагает формирование индивидуального стиля трудовой деятельности; задачей вторичной профессионализации становится формирование профессиональной идентичности и профессионального менталитета; наконец, стадия профессионального мастерства формирует подвижные интегративные психологические новообразования, которые служат основой профессиональной мобильности и самопроектирования карьеры [4].

Все чаще профессиональное развитие рассматривается с двух позиций: с одной стороны, как профессиональное продвижение от выбора к овладению профессией, достижение успехов в рамках конкретной профессиональной деятельности, а с другой – как процесс профессионального самоопределения, профессиональное и социальное становление человека [9]. При этом карьерный рост понимается не как цепь подъемов по вертикали, перемещений от низшей к высшей должности, а как этапы совершенствования знаний и умений, подъем по ступеням профессионализма (горизонтальное развитие карьеры).

Мы имеем дело с акмеологическим подходом к пониманию профессионального развития как личностно-профессионального становления в условиях реальной жизнедеятельности человека. Оно проявляется в конструи-

ровании профессионального образа мира, определяемом решением задач на смысл и ценность выполняемой деятельности, в постепенном преобразовании мышления человека (со свойственными ему индивидуальными особенностями) в профессиональное мышление, которое, оставаясь формой познания, участвует в обеспечении целостности и системности складывающейся профессиональной картины мира и саморазвитии собственной личности [10].

В рамках данного подхода под профессиональным развитием понимаются изменения психических функций и свойств человека, которые возникают при взаимодействии с профессией, в процессе профессионального обучения и профессиональной деятельности. Иными словами, под профессиональным развитием можно понимать развитие человека как субъекта профессиональной деятельности. В этом случае на передний план выступают вопросы планирования человеком собственного профессионального пути как процесса формирования профессиональной самоконцепции и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей [11].

Анализ современных образовательных и профессиональных институтов позволяет выделить следующие характеристики образовательного и профессионального развития специалиста:

- перманентное реформирование образования;
- дисбаланс институализированных и стихийных процессов профессионализации в сторону примата факторов неопределенности;
- значимые изменения способов и ритмов жизни, форм мышления современного профессионала;
- трансформация пространств жизнедеятельности человека;
- широкий доступ к различной информации и трудности дифференциации транслируемых норм профессионализации;
- сложности построения адекватных поведенческих планов и программ развития, соответствующих будущим (прогнозируемым или нет) социально-экономическим условиям, и ряд других факторов [12–17].

Таким образом, существующая социально-экономическая ситуация свидетельствует о том, что процесс профессионализации усложняется под влиянием как объективных, так и субъективных факторов на фоне стабильной нестабильности в обществе. Адаптационные процессы начинают работать вхолостую, так как сложно определить то, к чему необходимо адаптироваться. За этим нарушаются процессы присвоения традиций, норм и ценностей, так как часть существующих норм быстро теряет свою актуальность, а новые вырабатываются медленнее, чем условия их реализации. Применение традиционных адаптационных моделей в современной ситуации профессионального развития приводит к возникновению упрощенного восприятия реальности, когда собственно развитие прекращается и на передний план выступают стратегии обеспечения стабильности и безопасности в трудовой деятельности.

Все это требует применения новых объяснительных принципов. Современная историко-эволюционная парадигма рассматривает деятельность (в том числе и трудовую) как существование [18]. Целенаправленная деятельность рассматривается как универсальная форма существования жизни. Таким образом, любая деятельность, и развитие в том числе, рассматриваются именно с точки зрения понимания ее целей. Сама деятельность исследуется в рамках коммуникативного дискурса, а цель деятельности – в контексте двух значений: интерсубъективном и интрасубъективном. Это предполагает выделение нескольких уровней ее анализа:

1. Мотивационный уровень анализа деятельности, предполагающий выделение смыслов активности человека.

2. Интенционально-целевой уровень, базирующийся на выделении конкретных целей деятельности.

3. Операционально-технологический уровень определяет способы достижения поставленных целей.

4. Наконец, ресурсно-энергетический уровень объясняет, за счет каких ресурсов человека происходят достижение жизненно важных целей и реализация смыслов деятельности.

В рамках данного подхода анализ адаптивных ресурсов работника становится менее важным. На передний план выступает выявление так называемых «преадаптивных» ресурсов человека, способности адаптации к возможному [19]. Именно они отвечают за умение принимать решения в сложной непредсказуемой ситуации с множеством возможных вариантов развития событий, когда традиционные рациональные схемы не работают [20]. Преодоление конфликта, «решение проблемы», перестает быть двигателем любого развития, в том числе и профессионального. К. Шваб говорит о так называемой «дизруптивной инновации» как форме конструктивных разрушений, позволяющих вырваться из плена прошлого опыта, возникающей в результате четвертой промышленной революции [21. С. 8]. Все эти модели поведения не укладываются в рациональные объяснительные схемы, они предполагают, что в актуальном поведении человека всегда существуют формы, модели будущего, которые и определяют готовность к изменениям и принятию решений.

В данном случае эффективное и целенаправленное профессиональное развитие, на наш взгляд, определяется особенностями проявления жизнотворчества (как «творение» жизни) и жизнеосуществления личности. Ресурсным полем такого проявления выступают особенности построения и реализации образа профессионального будущего с учетом характеристик личностного потенциала человека. Формирование ресурсного поля как потенциала профессионализации человека связано именно со сформированностью образа будущего и наличием стремления к его построению [22].

В практике анализа особенностей профессионального развития современного специалиста активное применение находит концепция карьерных ориентаций (career anchor) Э. Шейна. Согласно этой теории на начальных этапах профессионализации у будущего специалиста формиру-

ются «карьерные ориентации», отражающие его жизненные ценности, интересы и социальные установки и побуждающие его к профессиональной активности. Всего возможно выделить восемь типов карьерных ориентаций: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство [23]. Именно соотношение данных типов ориентации определяет специфику профессионального развития (направленность, предпочитаемые стратегии осуществления, общую эффективность) современного специалиста.

В результате в настоящее время прослеживается тенденция приоритета изучения позитивных аспектов человеческой жизни над негативными, долгое время преобладавшими в психологической науке. Наблюдается отказ от изучения негативных причин, которые приводят к появлению проблем, в пользу исследования качеств личности, факторов, условий и собственной активности человека, приводящих к достижению высокого качества жизни, которое принято рассматривать как многофакторный конструкт, представляющий собой сложную взаимосвязь различных факторов: социальных, психологических, физических, культурных, экономических и духовных [3]. В этом случае изменения и непрерывность профессионального развития становятся нормой жизни.

Применение данного подхода к рассмотрению вопросов профессионального развития современного специалиста позволяет более глубоко понять и интерпретировать его контексты. В рамках данного конструкта все большее внимание уделяется субъективным индикаторам качества жизни, которые определяются как широкая категория феноменов, включающая эмоциональные реакции людей, их удовлетворенность отдельными сферами жизни, а также суждения о качестве жизни в целом. В настоящей работе акцент делается именно на изучении понятия удовлетворенности жизнью, поскольку оно характеризуется стабильностью, устойчивостью и системностью, а также содержит в своей структуре оценочный компонент. Данное понятие мы определяем как сложное, динамичное социально-психологическое образование, которое основано на интеграции когнитивных и эмоционально-волевых процессов, характеризуется субъективным эмоционально-оценочным отношением и обладает побудительной силой, которая способствует действию, поиску, управлению внутренними и внешними объектами.

Эмпирическое исследование особенностей профессионального развития современного специалиста

Проведенное нами эмпирическое исследование было посвящено выявлению типов профессионального развития современного специалиста. На основе теоретического анализа выделено два типа профессионального развития: традиционный тип (построение карьеры) и жизнеосуществление. Сравнительные характеристики типов профессионального развития приведены в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительные характеристики типов профессионального развития

Параметры сравнения	Традиционное профессиональное развитие (1-й тип)	Профессиональное развитие как жизнеосуществление (2-й тип)
Ответственный за развитие	Социальная среда, в том числе организация	Субъект
Основные цели	Карьерное продвижение	Саморазвитие и жизнеосуществление
Уровень изменчивости	Ориентация на стабильность	Профессиональная мобильность
Критерии успеха	Позиция в организации, уровень заработной платы	Качество жизни, удовлетворенность работой и субъективное благополучие
Ключевые установки	Организационная приверженность, следование социальным нормам	Ориентация на критерии качества жизни и приверженность собственному жизненному пути

Исходя из приведенных характеристик в качестве зависимой переменной был взят тип профессионального развития, в качестве независимых переменных:

- принятие / избегание неопределенности;
- краткосрочность / долгосрочность временной перспективы;
- предпочитаемый тип ценностей (традиционные / секулярные, рациональные);
- выраженность ценностей самовыражения;
- дистанция по отношению к власти (доверие / недоверие к власти);
- индивидуализм / коллективизм;
- автономность;
- склонность к предпринимательству и инновационным видам деятельности;
- профессиональная мобильность / профессиональная стабильность.

На основе анализа результатов, полученных по методикам Э. Шейна и Г. Хофстеде, все респонденты выборки были сгруппированы в две группы в зависимости от типа профессионального развития: 107 человек – 1-й тип и 87 человек – 2-й тип (см. табл. 1). Данное распределение было выполнено с целью проведения сравнительного анализа. В табл. 2 приведены результаты расчетов описательных статистик групп испытуемых.

Сравнительный анализ испытуемых с различным типом профессионального развития проводился с помощью Т-критерия Стьюдента. Возможность его применения проверялась с использованием критерия Ливиня, предназначенного для проверки гипотезы, что все распределения зависимой переменной для сравниваемых выборок имеют одинаковые дисперсии, при этом значимость критерия Ливиня составляет более 0,05. По результатам анализа был сделан вывод о том, что для параметров «Дистанция к власти», «Стабильность работы», «Ориентация на будущее» применение Т-критерия Стьюдента некорректно ввиду того, что критерий Ливиня < 0,05,

что говорит об отсутствии равных дисперсий. Для данных параметров был применен непараметрический критерий для независимых выборок Манна–Уитни.

Таблица 2

Результаты расчетов описательных статистик групп испытуемых

Наименование шкалы	Среднее		Среднее квадратическое отклонение		Средняя квадратическая ошибка	
	1-й тип	2-й тип	1-й тип	2-й тип	1-й тип	2-й тип
Методика исследования ценностей Г. Хофстеде						
Шкала «Дистанция к власти»	11,544	11,676	1,9737	2,4614	0,2614	0,4047
Шкала «Индивидуализм / коллективизм»	14,860	14,216	2,6487	2,8688	0,3508	0,4716
Шкала «Маскулинность / феминность»	15,018	14,432	2,4964	2,9301	0,3307	0,4817
Шкала «Избегание неопределенности»	12,719	13,000	1,9526	1,5986	0,2586	0,2628
Шкала «Долгосрочная / краткосрочная ориентация»	12,000	11,703	1,7928	2,0394	0,2375	0,3353
Шкала «Потворство / сдерживание потребностей»	13,333	13,108	1,7355	1,6122	0,2299	0,2650
Опросник карьерных ориентаций Э. Шейна						
Шкала «Автономность»	28,158	30,351	7,6737	9,4962	1,0164	1,5612
Шкала «Вызов»	28,263	24,568	8,6881	10,1995	1,1508	1,6768
Шкала «Предпринимательство»	21,982	26,784	9,8552	10,7086	1,3054	1,7605
Шкала «Интеграция стилей жизни»	35,877	32,432	6,5767	8,5230	0,8711	1,4012
Шкала «Стабильность работы»	26,474	21,541	3,7612	5,9189	0,4982	0,9731
Шкала «Служение»	33,667	30,351	8,1270	7,5727	1,0764	1,2449
Шкала «Стабильность места жительства»	15,982	10,486	7,5887	5,9611	1,0052	0,9800
Шкала «Профессиональная компетентность»	28,456	21,324	8,3625	7,6850	1,1076	1,2634
Шкала «Менеджмент»	26,842	24,459	10,0938	10,5451	1,3370	1,7336
Опросник временной перспективы Ф. Зимбардо						
Шкала «Негативное прошлое»	28,404	23,486	7,7156	6,7273	1,0220	1,1060
Шкала «Гедонистическое настоящее»	47,877	47,784	7,1366	8,0868	0,9453	1,3295
Шкала «Будущее»	47,316	53,838	6,6040	4,4753	0,8747	0,7357
Шкала «Позитивное прошлое»	33,491	33,703	4,8885	4,5391	0,6475	0,7462
Шкала «Фаталистическое настоящее»	20,404	20,486	4,8176	4,6704	0,6381	0,7678
Модифицированный опросник ценностей Р. Инглхарта						
Шкала «Традиционные – рационально / секулярные ценности»	32,456	29,838	5,4970	5,1882	0,7281	0,8529
Шкала «Ценности выживания / ценности самовыражения»	28,825	28,432	3,9916	5,1990	0,5287	0,8547

Также было проверено предположение о наличии взаимосвязи между социальными характеристиками респондентов (пол, возраст и сложность выполняемой работы) и принадлежностью к одному из типов профессионального развития. В результате анализа результатов, полученных с использованием таблиц сопряженности V-критерия Крамера, было установлено, что указанные признаки не оказывают влияния на выбор типа профессионального развития. Следовательно, он определяется индивидуальными (личными) особенностями и не зависит от социальных параметров.

Обсуждение результатов

Результаты анализа показали наличие статистически значимых различий по следующим шкалам методик: «Предпринимательство», «Интеграция стилей жизни», «Стабильность работы», «Служение», «Стабильность места жительства», «Профессиональная компетентность» (опросник карьерных ориентаций Э. Шейна); «Негативное прошлое», «Будущее» (опросник временной перспективы Ф. Зимбардо), «Традиционные – рационально / секулярные ценности» (опросник ценностей Р. Инглхарта);

Сотрудники с традиционным типом профессионального развития стремятся иметь хорошие отношения с руководителями, для них важно совместно с руководством принимать решения, находиться с ним в тесном контакте. Они во многом консервативны и пассивны в принятии решений относительно построения своей карьеры. Их привлекает стабильность в работе, наблюдаются высокая потребность в безопасности и прогнозировании предстоящих событий, ориентация на общественное мнение. Данные специалисты являются приверженцами выбранного стиля жизни, развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не влечет за собой изменений привычного стиля жизни, окружения. Для них характерно негативное отношение к собственному прошлому, в отношении к собственному будущему они ориентированы на развитие своих способностей и навыков в области, связанной непосредственно с их специальностью.

Сотрудники с ориентацией на профессиональное развитие как жизнеосуществление предпочитают дистанцироваться от официальной власти. Они в большей степени склонны к новаторству, инициативны, самостоятельны и ответственны за результат своей деятельности. Можно говорить о достаточной мобильности в принятии решений, ориентации скорее на личные предпочтения, чем на общественное мнение и принятые обществом каноны. Сотрудники данной категории в меньшей степени являются приверженцами выбранной единожды специальности и готовы поменять специализацию в случае необходимости. Их отличают высокая мобильность и позитивное отношение к собственному будущему.

Заключение

Таким образом результаты теоретического анализа и собственных эмпирических исследований позволяют нам говорить о существовании принципиально разных способов профессионального развития современного специалиста: ориентированного на реализацию традиционного типа вертикальной карьеры и ориентированного на жизнеосуществление и саморазвитие.

Выбор типа профессионального развития не зависит от объективных социальных характеристик (пол, возраст, образование, занимаемая должность и пр.), а в большей степени определяется индивидуальными ценностями, карьерными ориентациями, отношением к собственному прошлому и будущему, ориентацией на профессиональную мобильность / стабильность.

Полученные результаты позволяют рассматривать ориентацию на саморазвитие и жизнеосуществление как факультативный вариант профессионального развития, характерный для современной ситуации трудовой деятельности.

Литература

1. Леонтьев Д.А., Лебедева А.А., Костенко В.Ю. Траектории личностного развития: реконструкция взглядов Л.С. Выготского // Вопросы образования. 2017. № 2. С. 98–112. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-2-98-112.
2. Seligman M.E.P. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. New York : Free Press. 2002. 215 p.
3. Леонтьев Д.А. Позитивная психология – повестка для нового столетия // Психология: журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9, № 4. С. 36–58.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: методология, теория, практика. Екатеринбург : РГППУ, 2011. 158 с.
5. Пряжников Н.С. Профориентология : учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2017. 405 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М. : Академия, 2010. 304 с.
7. Анцыферова Л.И. Методологические проблемы формирования и развития личности. К психологии личности как развивающейся системе // Психология формирования и развития личности. М. : Наука, 1981. 365 с.
8. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие детей, молодежи, взрослых: проблемы и решения / под ред. Л.М. Митиной. М. : Перо, 2017. 308 с.
9. Пряжников Н.С. Статусы «акме» в карьерном самоопределении: приглашение к дискуссии // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. 2017. Т. 6, № 3. С. 214–220.
10. Козлова Н.В. Личностно-профессиональное становление студентов как форма проявления самоорганизации человека // Психология обучения. 2009. № 4. С. 28–40.
11. Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) / Л.А. Головей, М.В. Данилова, Л.В. Рыкман, М.Д. Петраш, В.Р. Манукян, М.Ю. Леонтьева, Н.А. Александрова. СПб. : Нестор-История, 2015. 336 с.

12. Andre L., van Vianen A.E.M., Peetsma T.T.D. Adolescents' and parents' regulatory focus as determinants of future time perspective on school and professional career // *Learning and individual differences*. 2017. Vol. 59. P. 34–42. DOI: 10.1016/j.lindif.2017.08.010
13. Carr S.C. The psychology of global mobility. New York : Springer. 2010. P. 88–100. DOI: 10.1007/978-1-4419-6208-9.
14. Ensher E.A., Nielson T.R., Kading W. Causes of Career-Defining Moments: Development of a Typology // *Journal of Career Development*. 2017. Vol. 44, is. 2. P. 110–126. DOI: 10.1177/0894845316635820.
15. Kochoian N., Raemdonck I., Frenay M., Zacher H., The Role of Age and Occupational Future Time Perspective in Workers' Motivation to Learn // *Vocations and Learning*. 2017. Vol. 10. P. 27–45. DOI: 10.1007/s12186-016-9160-9.
16. McDonald P.K. How «flexible» are careers in the anticipated life course of young people? // *Human relations*. 2018. Vol. 71. P. 23–46. DOI: 10.1177/0018726717699053.
17. Docherty S.L., Kayle M., Maslow G.R., Santacroce S.J. The Adolescent and Young Adult with Cancer: a Developmental Life Course Perspective // *Seminars in Oncology Nursing*. 2015. Vol. 31 (3). P. 186–196. DOI: 10.1016/j.soncn.2015.05.006/ URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749208115000480>
18. Асмолов А.Г. Историко-эволюционная парадигма конструирования разнообразия миров: деятельность как существование // *Вопросы психологии*. 2008. № 5. С. 3–11.
19. Асмолов А.Г., Шехтер Е.Д., Черноризов А.М. Преадаптация к неопределенности как стратегия навигации развивающихся систем: маршруты эволюции // *Вопросы психологии*. 2017. № 4. С. 3–26.
20. Кунин Е.В. Логика случая. О природе и происхождении биологической эволюции. М. : Центрполиграф, 2014. 524 с.
21. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М. : Эксмо, 2016. 138 с.
22. Федорова Е.П. Жизненные цели как показатели процесса жизненного осуществления на этапе профессионального становления // *Вестник Московского института государственного управления и права*. 2017. № 1 (17). С. 154–157.
23. Асташова Н.А., Малькина О.В. Ценности педагогической деятельности и карьерные ориентации современного учителя // *Известия Смоленского государственного университета*. 2015. № 2 (30). С. 315–326.

*Поступила в редакцию 25.06.2018 г.; повторно 22.09.2018. г.;
принята 17.10.2018 г.*

Сведения об авторах:

ПЕТРОВА Валерия Николаевна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры организационной психологии Томского государственного университета (Томск, Россия).

E-mail: valerpsy@yahoo.com

КОЗЛОВА Наталья Викторовна, доктор психологических наук, зав. кафедрой генетической и клинической психологии Томского государственного университета (Томск, Россия).

E-mail: akme_2003@mail.ru

PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN CHANGING WORLD: STRATEGY OF LIFE IMPLEMENTATION

Sibirskiy Psikhologicheskii Zhurnal – Siberian journal of psychology, 2018, 70, 59–74

DOI: 10.17223/17267080/70/5

Valeria N. Petrova, Natalia V. Kozlova, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: valerpsy@yahoo.com; rector@tsu.ru; akme_2003@mail.ru

Keywords: Professional development; life implementation; orientation to the future; vision for career; quality of life; the success criteria; potential for achievement; well-being.

The article is devoted to the specifics of professional development in contemporary socio-cultural conditions. The authors give a comparative description of classical and modern versions of professional development, such as traditional career path, self-development and life implementation.

The results of the empirical research of contemporary professional development are given. We used the following methods to collect the data: career anchors test by E. Schein; F. Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI); Values Survey Module, G. Hofstede (VSM). Sample: 194 employees, aged from 25 to 29 years.

We made the type of professional development a dependent variable. The following characteristics were considered as predictors: adoption/avoidance of uncertainty; short-term/long-term orientation; traditional/secular rational values; importance of self-expression; distance in relation to the authorities (trust/distrust to authority); individualism/collectivism; autonomy; propensity to entrepreneurship and innovative activities; professional mobility / professional stability.

The results of the statistical analysis make it possible to state that there are two types of professional development. One is traditional career path and another is life and self-development implementation. Also significant differences between two types of professional development exist in parameters: Trust/Distrust of authority, Entrepreneurship, Integration of life styles, Stability of work and residence, Service, Professional Competence, traditional / secular rational values, Past-Negative, Future depending on the type of professional development.

The authors describe the content characteristics of each type of professional development. The traditional variant of professional development presupposes career advancement, orientation to stability in the organization and the level of wages, the value of past achievements, and adherence to social norms. Professional development as an implementation of the life and self-development is focused on standards of quality of life, job satisfaction and subjective well-being and involves professional mobility, orientation to the future and commitment to one's own life path.

References

1. Leontiev, D.A., Lebedeva, A.A. & Kostenko, V.Yu. (2017) Pathways of Personality Development: Following Lev Vygotsky's Guidelines. *Voprosy obrazovaniya – Educational Studies*. 2. pp. 98–112. (In Russian). DOI: 10.17323/1814-9545-2017-2-98-112
2. Seligman, M.E.P. (2002) *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
3. Leontiev, D.A. (2012) Positive Psychology: An Agenda for the New Century. *Psikhologiya: zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki – Psychology. Journal of the Higher School of Economics*. 9(4). pp. 36–58. (In Russian).
4. Zeyer, E.F (2011) *Psikhologiya professional'nogo razvitiya: metodologiya, teoriya, praktika* [Psychology of professional development: methodology, theory, practice]. Ekaterinburg: RGPPU.
5. Pryazhnikov, N.S. (2017) *Proforientologiya* [Proforientology]. Moscow: Yurayt.
6. Klimov, E.A. (2010) *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. Moscow: Akademiya.

7. Antsyferova, L.I. (1981) *Psikhologiya formirovaniya i razvitiya lichnosti* [Psychology of personality formation and development]. Moscow: Nauka.
8. Mitina, L.M. (2017) *Lichnostnoe i professional'noe razvitie detey, molodezhi, vzroslykh: problemy i resheniya* [Personal and professional development of children, youth, adults: problems and solutions]. Moscow: Pero.
9. Pryazhnikov, N.S. (2017) Statuses of “Acme” in Career Self-Determination: an Invitation to Discuss. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya – Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Educational Acmeology. Developmental Psychology*. 6(3). pp. 214–220. (In Russian). DOI: 10.18500/2304-9790-2017-6-3-214-220
10. Kozlova, N.V. (2009) Lichnostno-professional'noe stanovlenie studentov kak forma proyavleniya samoorganizatsii cheloveka [Personal and professional formation of students as a form of manifestation of human self-organization]. *Psikhologiya obucheniya – Psychology of Education*. 4. pp. 28–40.
11. Golovey, L.A., Danilova, M.V., Rykman, L.V., Petrash, M.D., Manukyan, V.R., Leontieva, M.Yu. & Aleksandrova, N.A. (2015) *Professional'noe razvitie lichnosti: nachalo puti (empiricheskoye issledovanie)* [Professional development of a person: the beginning of the path (an empirical study)]. St. Petersburg: Nestor-Istoriya.
12. Andre, L., van Vianen, A.E.M. & Peetsma, T.T.D. (2017) Adolescents’ and parents’ regulatory focus as determinants of future time perspective on school and professional career. Learning and individual differences. 59. pp. 34–42. DOI: 10.1016/j.lindif.2017.08.010
13. Carr, S.C. (2010) *The psychology of global mobility*. New York: Springer. pp. 88–100. DOI: 10.1007/978-1-4419-6208-9.
14. Ensher, E.A., Nielson, T.R. & Kading, W. (2017) Causes of Career-Defining Moments: Development of a Typology. *Journal of Career Development*. 44(2). pp. 110–126. DOI: 10.1177/0894845316635820
15. Kochoian, N., Raemdonck, I., Frenay, M. & Zacher, H. (2017) The Role of Age and Occupational Future Time Perspective in Workers’ Motivation to Learn. *Vocations and Learning*. 10. pp. 27–45. DOI: 10.1007/s12186-016-9160-9
16. McDonald, P.K. (2018) How “flexible” are careers in the anticipated life course of young people? *Human Relations*. 71. pp. 23–46. DOI: 10.1177/0018726717699053
17. Docherty, S.L., Kayle, M., Maslow, G.R. & Santacroce, S.J. (2015) The Adolescent and Young Adult with Cancer: a Developmental Life Course Perspective. *Seminars in Oncology Nursing*. 31(3). pp. 186–196. DOI: 10.1016/j.soncn.2015.05.006/
18. Asmolov, A.G. (2008) Istoriko-evolyutsionnaya paradigma konstruirovaniya raznoobraziya mirov: deyatelnost' kak sushchestvovanie [Historical and evolutionary paradigm of constructing the diversity of worlds: activity as an existence]. *Voprosy psikhologii*. 5. pp. 3–11.
19. Asmolov, A.G., Shekhter, E.D. & Chernorizov, A.M. (2017) Predaptsiya k neopredelennosti kak strategiya navigatsii razvivayushchikhsya sistem: marshruty evolyutsii [Predation of uncertainty as a strategy for navigating developing systems: routes of evolution]. *Voprosy psikhologii*. 4. pp. 3–26.
20. Kunin, E.V. (2014) *Logika sluchaya. O prirode i proiskhozhdenii biologicheskoy evolyutsii* [The logic of the case. On the nature and origin of biological evolution]. Moscow: Tsentrpoligraf.
21. Schwab, K. (2016) *Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya* [The Fourth Industrial Revolution]. Translated from German. Moscow: Eksmo.
22. Fedorova, E.P. (2017) Zhiznennye tseli kak pokazateli protsessa zhiznennogo osushchestvleniya na etape professional'nogo stanovleniya [Life goals as indicators of the process of life implementation at the stage of professional development]. *Vestnik Moskovskogo instituta gosudarstvennogo upravleniya i prava – Bulletin of Academy of Law and Management*. 1(17). pp. 154–157.

23. Astashova, N.A. & Malkina, O.V. (2015) The Value of Pedagogical Work and Career Orientations of Contemporary Teacher. *Izvestiya Smolenskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2(30). pp. 315–326. (In Russian).

Received 25.06.2018;

Revised 22.09.2018;

Accepted 17.10.2018