УДК [159.9:331.54]-043.85

ГНЕУШЕВА А.В.

Влияние профессиональной стагнации на процесс профессионального становления личности

В статье рассмотрены психологические особенности влияния профессиональной стагнации на процесс профессионального становления личности. Проанализированы и систематизированы подходы к исследованию профессиональной стагнации. Представлена авторская концепция профессиональной стагнации, разработанная на основе теоретико-методологических положений психологии, акмеологии. В центре психологического анализа находятся содержательно-динамические особенности мотивационной сферы, а также специфика операциональной регуляции деятельности при профессиональной стагнации.

Ключевые слова: развитие, стагнация, профессиональное развитие, профессиональное становление, профессиональная стагнация.

Проблема развития и совершенствования профессионализма – одна из наиболее актуальных в психологической науке и практике, поскольку эффективность социально-экономических преобразований в обществе в значительной степени определяется уровнем профессионализма его граждан. Успешная профессиональная самореализация способствует проявлению индивидуальности, поддержанию психического здоровья личности, ощущению полноты и осмысленности жизни в целом.

Развитие профессионализма исследуется такими направлениями психологической науки, как психофизиология труда, психология труда, психология профессионализма, акмеология, инженерная психология и др. Теоретико-методологические основы профессионального становления и развития заложены в трудах отечественных и зарубежных ученых (Е.А. Климова, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина, Т.В. Кудрявцева, Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюка, Э. Гинцберга, Д. Сьюпера, Д. Холланда и др.). Системный характер процесса профессионального развития обусловил появление различных направлений его исследования. К настоящему времени уже накоплены достаточно весомые теоретические и эмпирические данные, отражающие решение проблем профессионального самоопределения, профессионального развития личности, профессиональных деструкций и др. Многообразие исследований профессионализма порождает дискуссионные проблемы, связанные с различными теоретическими основаниями, методологическими подходами, концепциями и моделями развития профессионализма, с одной стороны, а с другой стороны, обнаруживает недостаточно изученные аспекты, требующие теоретической и эмпирической разработки.

Развитие профессионализма часто представляется как процесс восходящего, прогрессивного движения человека к вершинам профессионального мастерства и творчества, инициированного активностью личности, выступающей как

субъект деятельности. Между тем высшие уровни развития профессионализма, характеризующиеся мастерством и творчеством, доступны далеко не каждому. Динамичный процесс взаимодействия человека и профессиональной среды (предметной и социальной) может сопровождаться не только прогрессивными, но и регрессивными, а также стагнативными тенденциями.

Роль стагнативных тенденций в развитии личности и профессионализма еще не получила глубокого теоретического осмысления в психологической науке, хотя наличие специфических явлений остановки, застоя, профессиональной стагнации отмечается исследователями (Н.В. Кузьминой, Л.И. Анциферовой, В.Г. Асеевым, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Э.Ф. Зеером и др.).

Даже при рассмотрении процесса развития в общепсихологическом плане более изучено прогрессивное, регрессивное, аномальное развитие.

В широком смысле развитие – это «изменение или функционирование системы, сопровождающееся появлением нового качества (возникновением качественных новообразований)»[1].

В.Г. Асеев считает, что «развитие – это качественно-количественные изменения во времени объекта как многоуровневой и многокачественной системы, реализуемые через спектр разнонаправленных тенденций (прогресс, регресс и т.д.)[2]. При этом он отмечает, что «в детерминации развития необходимо иметь в виду наличие потенциальных областей, образующих по существу «мертвые зоны» развития, когда имеющиеся движущие противоречия не составляют, тем не менее, целостного диалектического комплекса и не приводят к развертыванию реального процесса формирования»[3].

Л.И. Анциферова, говоря об общих закономерностях психического развития, признает возможность действия разнонаправленных тенденций, меняющееся «сочетание прогрессивных, регрессивных и стагнативных тенденций развития на разных этапах жизненного пути»[4].

А.М. Столяренко, характеризуя развитие в период взрослости как возможность восходящей или нисходящей линий развития, отмечает наличие стагнаций, застоев в развитии[5].

Понятие «стагнация» еще не получило достаточного распространения и глубокой теоретической разработки в психологической науке. Отсутствует его определение в психологических словарях.

В психологии развития, акмеологии, психологии профессиональной деятельности в связи с процессом развития личности и профессионализма, особенно в период взрослости, отмечается употребление таких понятий, как «остановка», «плато», «мертвая зона развития», «стагнация, застой в развитии», «профессиональная стагнация» и др. А.А. Бодалев отмечает, что наблюдения за проявлениями высокого профессионализма в жизни нередко фиксируют остановки в его росте. Даже всматриваясь глубже в процесс развития физических и психических сил человека, подводящих его, так сказать, к «макроакме», нельзя не видеть в нем фаз, когда физическое состояние человека, работа его мотивационной сферы, активность его поведения хотя и характеризуется некоторыми колебаниями, но все-таки, фигурально говоря, они скорее напоминают «плато», чем «пики»[6].

Противоречивость ситуации в теоретическом плане заключается в том, что, с одной стороны, наличие стагнативных тенденций и профессиональной стагнации констатируется рядом исследователей в частных теориях (Л.И. Анциферова, Н.В. Кузьмина, А.А. Бодалев, В.Г. Асеев, А.М. Столяренко, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк и др.), с другой стороны, отсутствует его системная теоретическая разработка.

В социологическом словаре стагнация рассматривается как «застой или постепенное разложение системы вследствие отсутствия факторов развития»[7].

Профессиональное развитие – «сложный и длительный процесс профессионализации, который начинается с профессиональной адаптации и продолжается на протяжении всего профессионального цикла, обычно характеризуется постепенным возрастанием степени соответствия

качеств работника предъявляемым к нему требованиям»[8].

А.К. Маркова считает, что психологическое становление и профессиональное развитие характеризуются накоплением «качественных изменений в психике человека на пути его движения к профессионализму»[9]. Причем их можно использовать как синонимы.

Психологическое развитие профессионала – это динамичный процесс, обусловленный внешними (изменение профессии) и внутренними условиями (представления человека о профессии, критерии профессионализма и др.).

В психологической науке наибольшее распространение получили следующие альтернативные точки зрения на характер взаимодействия человека и профессиональной деятельности. С одной стороны, признавалось безусловное положительное влияния профессиональной деятельности на проявление и развитие человека, с другой стороны, отмечалось, что характер профессиональной деятельности задает определенные ограничения для развития личности.

Л.И. Анциферова отмечает, что «прогрессивное развитие личности осуществляется не во всякой деятельности – ее условием выступает проблемная, личностно значимая, интересующая человека успешная деятельность»[10].

Р.Х. Шакуров, развивая представление о деятельности как о процессе преодоления барьеров, считает, что развивающий потенциал деятельности связан с барьерами оптимальной трудности, трансформирующимися во внутренний план. Он отмечает, что «если барьер субъективно не переживается как дефицит чего-то, как напряжение, как трудность, деятельность не реализует свою развивающую функцию»[11]. А когда барьеры слишком велики, то они выступают, как блокаторы, подавляющие всякую активность, более того – деформирующие и разрушающие личность. Поэтому деятельность в зависимости от характера барьеров может выполнять как созидательную, так и деструктивную функцию по отношению к деятелю.

Э.Ф. Зеер отмечает, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности[12].

Развитие человека как профессионала сопровождается различными противоречивыми (амбивалентными) тенденциями. В частности, противоречием между саморазвитием и самосохранением. Как отмечает А.К. Маркова, «саморазвитие требует интенсивно вкладывать все силы и ускорять профессиональный рост, а самосохранение диктует необходимость рассчитывать силы на весь жизненный марафон»[13]. Особенности разрешения данного противоречия в значительной степени определяют направление траектории развития профессионализма к профессиональному совершенствованию, высшим достижениям («акме») или профессиональной стагнации, а возможно, и к формированию профессиональных деструкций.

Процесс развития профессионализма достаточно динамичен, характеризуется нелинейным, зигзагообразным характером, сочетание и взаимодействие прогрессивных, стагнативных и регрессивных тенденций носит индивидуальный характер. При этом прогрессивные и стагнативные тенденции могут активно взаимодействовать даже в ходе восходящей в целом траектории совершенствования профессионализма.

Проявление профессиональной стагнации наибольшую разработку получило в трудах Н.В. Кузьминой, Л.М. Митиной, Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюка и др.

Н.В. Кузьмина, исследовав профессионализм деятельности и личности, установила, что становление индивидуального стиля деятельности сопровождается снижением уровня профессиональной активности или полной остановкой профессиональной активности. Это приводит к возникновению стагнации профессионального развития, которая в значительной степени обусловлена особенностями профессиональной деятельности (монотонный, однообразный труд, жестко струк-

турированный и др.). Проявление профессиональной стагнации сказывается не только на эффективности профессиональной деятельности, но и на состоянии психического и соматического здоровья работника (невротизация, психосоматические заболевания и др.).

Л.М. Митина разработала концептуальную модель развития конкурентоспособной личности[14]. Она сопоставила две модели профессионального труда: модель адаптивного поведения и модель профессионального развития.

Для модели адаптивного поведения характерна личностная адаптация – пассивное, конформное принятие целей и ценностных ориентаций группы, подчинение среде, отсутствие у индивида стремления к независимости от воздействий извне, неспособность к гибкому поведению и спонтанности. В самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам в виде предписанных требований, правил, норм. Возможно также подчинение среды исходным интересам специалиста. При этом становится важным экономия сил, использование наработанных алгоритмов решения профессиональных задач, проблем, ситуаций (штампов, шаблонов, стереотипов). Динамика профессионального функционирования включает стадии адаптации, становления, стагнации. Адаптация связанна с ассимиляцией чужого опыта, стремлением удовлетворить требованиям значимой среды, некритичностью, замедленным темпом профессионального становления. Профессиональное становление характеризуется противоречием между необходимостью приспособиться к требованиям руководства, профессионального сообщества и выработанным индивидуальным стилем деятельности, профессиональными познаниями. Особенность стадии профессиональной стагнации состоит в том, что специалист приспосабливает свои индивидуальные возможности и способности к требованиям профессиональной среды и существует за счет достижений прошлого (эксплуатации стереотипов, канонизации и универсализации собственного опыта). Это является предпосылками для снижения профессиональной активности и роста, невосприимчивости к новому, использования своего положения для подавления окружающих. Стадия профессиональной стагнации характеризуется снижением показателей здоровья.

Модель профессионального развития подразумевает стратегию высвобождения внутренних ресурсов личности, включающих способность решать ценностно-нравственные проблемы и при необходимости противостоять среде, активно воздействовать на нее, отстаивать свою независимость в условиях внешнего давления, возможность творческих проявлений. Она включает стадии, качественно отличающиеся уровнем самосознания: самоопределения (приближение «Я-действующего» к «Я-отраженному»), самовыражения (соотнесение в рамках «Я» и «Я»), самореализации («Я» и «высшее Я», отношение к профессии как к чрезвычайно важной жизненной ценности, потребность реализовать «творческое Я»). В данной модели специалист самостоятельно конструирует свое настоящее и будущее, внутренне принимает, осознает и оценивает трудности и противоречия разных сторон профессионального труда, самостоятельно и конструктивно разрешает их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривая любую трудность как стимул дальнейшего развития, как преодоление собственных пределов.

По мнению Л. М. Митиной, модель профессионального развития характеризует конструктивный путь личности в профессии, тогда как модель адаптивного поведения определяет деструктивный путь в профессии, путь стагнации и невротизации специалиста.

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк рассматривают профессиональную стагнацию как один из видов профессиональной деструкции, как социально нежелательную тенденцию развития. Многолетнее выполнение профессиональной деятельности, по их мнению, не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием и непрерывным профессиональным развитием личности. Поэтому неизбежно появление периодов стабилизации, которые по мере

профессионализации могут становиться все продолжительнее (год и более). В этих случаях, по мнению Э.Э. Сыманюка, уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации личности, которая является переходным состоянием профессионала, поскольку «длительное выполнение профессиональной деятельности на высоком уровне невозможно»[15]. По его мнению, профессионализм как системное образование не может долгое время находиться в состоянии застоя, неизбежен либо переход системы на новый уровень выполнения профессиональной деятельности, либо ее деградация, разрушение.

Профессиональная стагнация – это «универсализация прошлого опыта на основе автоматизации и стереотипизации социально-профессиональных действий»[16]. Профессиональная стагнация сопровождается снижением профессиональной активности, равнодушным отношением к профессиональному росту и карьере, предубеждением к нововведениям.

Профессиональная стагнация связана со стереотипизацией мышления, поведения, деятельности. Осуществление профессиональной деятельности связано с определенным противоречием. С одной стороны, повторение одних и тех же действий, операций способствует образованию стереотипов выполнения профессиональной деятельности, повышая ее определенность, стабильность, способствуя формированию профессионального опыта, индивидуального стиля деятельности, с другой стороны, стереотипизация психической деятельности способствует искажению профессиональной реальности, а в случае нестандартных ситуаций ведет к ошибочным действиям и неадекватным реакциям.

Э.Ф. Зеер считает, что проявление профессиональной стагнации возможно на любом уровне осуществления деятельности (репродуктивном, эвристическом, креативном (творческом)), отличающемся преобладающими формами психологической регуляции[17]. Репродуктивный уровень осуществления деятельности предполагает выполнение нормативно заданной деятельности в соответствии с устоявшимися способами и предписаниями, поэтому он в большей степени может способствовать проявлению профессиональной стагнации. На эвристическом уровне следует обращать внимание на негативную сторону сформированного индивидуального стиля, который может законсервироваться и стать психологическим барьером, препятствующим дальнейшему профессиональному развитию субъекта деятельности. Креативный уровень выполнения деятельности предполагает самоактуализацию, стремление личности к более полному выявлению и развитию своих потенциальных возможностей, сверхнормативную активность. Однако высокая сверхнормативная активность, профессиональная успешность, креативность могут инициировать социально-профессиональную дезадаптацию личности и саморазрушение.

Л.И. Анциферова отмечает, что в период взрослости возможно проявление кризиса идентичности, сопровождающегося потерей чувства нового, отставания от жизни, понижения уровня развития профессионализма. Его возникновение может быть связано с ускорением темпов социально-экономического развития общества[18]. «Человек, привыкший считать себя способным, нужным специалистом высокого класса, соответствующим своему социальному статусу, обнаруживает, что он стал иным, нетождественным себе. Возникает смутно, но мучительно переживаемая человеком необходимость понижения собственной самооценки. Пропадает радостное ощущение полноты жизни, возникает состояние подавленности, причины которого осознаются не сразу, а осознаваясь, переживаются как исчерпание своих возможностей. Осознаваемая при этом необходимость не просто пополнить запас знаний, но обрести новое «профессиональное мировоззрение» переживается нередко как унижение достоинства личности, как возвращение на стадию школярства»[19].

Теоретическая модель профессиональной стагнации, предлагаемая автором, основывается на теоретико-методологических положениях психологии, акмеологии.

Особенности профессиональной самореализации (уровень активности в профессиональной среде) следует рассматривать в контексте значений и ценностей всего жизненного пространства личности. При этом следует учитывать, как соотносятся жизненные ценности, потребности человека с общественными требованиями и нормами. В частности, насколько личность принимает требование современности относительно постоянного профессионального обновления и готова ли она к проявлению активности в выстраивании стратегии профессиональной самореализации. Личностная незрелость ведет к игнорированию данного требования, «экономии» или дисгармонии личностных и психических ресурсов, проявлению консерватизма, пассивности, стереотипности в мышлении и деятельности.

Уровень и особенности активности личности в профессиональной среде, ее координирующий или дезинтегрирующий характер определяют формирование профессиональной стагнации. Профессиональная стагнация в значительной степени связана с деформацией активности. Активность личности в профессиональной среде определяется противоречивым взаимодействием внешних условий (социальный контекст, предметная и социальная профессиональная среда) и внутренних факторов (личностные и психические ресурсы). Особенности разрешения возникающих противоречий в значительной степени определяют преобладание в процессе профессионального развития прогрессивных, стагнативных, регрессивных тенденций и связаны со зрелостью личности.

Развитие профессионализма можно рассматривать как своеобразный механизм согласования личностных и психических ресурсов с требованиями профессиональной среды (предметной и социальной), который носит оптимальный или неоптимальный характер и различается уровнем и особенностями проявления активности (позиция субъекта) или пассивности (ограничение субъектности) личности. Оптимальное профессиональное развитие связано с выработкой личностью, выступающей в роли субъекта, стратегии профессиональной самореализации и самосовершенствования на основе самостоятельного зрелого целеполагания в профессиональной деятельности и взаимодействиях, оптимального согласования личностных и психических ресурсов с учетом развития социальной и профессиональной среды. Профессиональная стагнация отличается ограничением субъектности личности, ситуативностью, отсутствием самостоятельного зрелого целеполагания в профессиональном развитии, неоптимальным дисгармоничным развитием и реализацией личностных и психических ресурсов (мотивационной, операциональной сторонами профессионализма, особенностями функциональных состояний).

Профессиональная стагнация проявляется как доминирование тенденции к устойчивости, сохранению достигнутого уровня профессионализма вследствие относительно успешного приспособления к профессиональной среде (предметной и социальной), отсутствие самостоятельного зрелого целеполагания в профессиональном развитии, неоптимальное, дисгармоничное развитие и реализация личностных и психических ресурсов.

Формирование профессиональной стагнации обусловлено особенностями взаимодействия профессиональной среды (предметной и социальной) и функциональными возможностями человека, в ходе которого возникают противоречия, не ведущие к развитию. Детерминационное пространство в случае профессиональной стагнации носит блокирующий, а не стимулирующий характер. Его расширение затруднено в связи с недостаточным действием как внутренних факторов (снижение функционально-энергетических возможностей человека, отсутствие функционального резерва, потенциальных возможностей возникновения структурных и функциональных образований, низкий уровень притязаний профессионального развития, отсутствие мотивационной установки на совершенствование профессионализма), так и внешних источников, характеризующих профессиональную среду (предметную и социальную).

Профессиональная стагнация характеризуется, скорее всего, регрессивным мотивационным профилем, мотивационной стратегией, препятствующей развитию профессионализма, слабым, ситуативным целеполаганием, ограниченными содержательно-смысловыми возможностями личности, внешней мотивацией профессиональной деятельности, нарушением профессиональной идентичности.

Операциональная сфера, характеризуя подготовленность человека к деятельности, с одной стороны, может способствовать развитию профессионализма, а с другой стороны, проявлению профессиональной стагнации. Развитие профессионализма осуществляется во взаимодействии с развитием личности. Поэтому модель мира, особенности самосознания личности, ее самоэффективность оказывают значительное влияние на формирование профессионального самосознания, профессиональное самоопределение. Изменения, происходящие в обществе и профессиональной среде (предметной и социальной), обусловливают необходимость постоянного профессионального обновления и совершенствования. Между тем многие специалисты демонстрируют неготовность соответствовать данному императиву. Профессиональный опыт может, с одной стороны, способствовать развитию профессионализма, а, с другой стороны, может служить основой формирования профессиональной стагнации.

Профессиональная стагнация связана с нарастанием общей инерционности, консерватизма мышления, деятельности, обеднением коммуникативной и эмоциональной сфер, что в значительной степени может быть обусловлено как возрастом, так и стажем профессиональной деятельности. Побуждение к профессиональному развитию часто наталкивается на психологические барьеры, которые могут носить бессознательный характер и могут инициировать действие защитных механизмов, способствующих сохранению образа Я, позитивной самооценки, снизить уровень тревоги и напряжения, не допустить истощения функциональных ресурсов.

Проявлению профессиональной стагнации способствует низкий уровень профессиональной обучаемости, репродуктивный стиль деятельности и мышления.

Таким образом, проявление стагнативных тенденций в процессе профессионального становления личности значительно ограничивает динамику личностно-профессионального развития, снижает эффективность деятельности. Исследования профессиональной стагнации в большей степени носят теоретический, описательный характер. В основном существующие подходы фиксируют отдельные аспекты ее проявления. Это снижение профессиональной активности, эксплуатация стереотипов, канонизация и универсализация профессионального опыта, невосприимчивость к новому.

Между тем проблема профессиональной стагнации требует системной теоретической и эмпирической разработки, предполагающей оценку роли стагнативных тенденций в общем векторе развития профессионализма, уточнение особенностей проявления, механизмов развития данного состояния. Теоретическая модель профессиональной стагнации, предложенная автором, требует эмпирического подтверждения с использованием специфических методов оценки наличия и степени выраженности данного состояния, что позволит в дальнейшем осуществлять психокоррекционные мероприятия, позволяющие купировать проявление стагнативных тенденций, направляя вектор профессионального развития в сторону прогресса.

---

[1] Корнилова Т.В., Смирнов С.Д. Методологические основы психологии. СПб.: Питер, 2009. С. 277.

[2] Асеев В.Г. Детерминация психического развития личности. М.: Изд-во РАГС, 2004. С. 5.

[3] Принцип развития в психологии / Под ред. Л.И. Анциферовой. М.: Наука, 1978. С. 30.

[4] Анциферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. М.: Институт психологии РАН, 2005. С. 22.

[5] Столяренко А.М. Физиология высшей нервной деятельности для психологов и педагогов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 436 с.

[6] Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта; Наука, 1998. С. 17

[7] Социологический энциклопедический словарь / Редактор-координатор – академик РАН Г.В. Осипов. М.: Издательская группа ИНФРА-М-НОРМА, 1998. С. 339.

[8] Большой психологический словарь. 4-е изд., расширенное / Сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. М.: АСТ: АСТ МОСКВА; СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. С. 512.

[9] Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. С. 253.

[10] Анциферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. М.: Институт психологии РАН, 2005. С. 30.

[11] Шакуров Р.Х. Барьер как категория и его роль в деятельности // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 16.

[12] Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2006. 240 с.

[13] Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. С. 259.

[14] Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: Изд-во НПО МОДЭК, 2003. 2-е изд. 336 с.

[15] Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Под ред. Э.Ф. Зеера. М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. С.135.

[16] Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2006. С. 26.

[17] Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2006. 240 с.

[18] Анциферова Л.И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования // Психологический журнал. 1980. Т. 1. № 2. С. 52–61.

[19] Анциферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. М.: Институт психологии РАН, 2006. С. 325.