

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПОСТРОЕНИЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ВНУТРЕННЕГО КОНФЛИКТА ЛИЧНОСТИ КАК ПРИЧИНЫ СМЕНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сведения об авторах. Васина Надежда Васильевна, кандидат психологических наук, профессор проректор по международному сотрудничеству и интеграции в образовательное сообществе Московского государственного областного технологического университета. Грузинова А.И., аспирант кафедры прикладной психологии МГОТУ, Королев, Россия.

Контактная информация: Россия, 141070, Московская область, г. Королев, ул. Гагарина, д. 42. Тел.: +7-926-230-90-25; +7-910-450-73-64; E-mail: vnv1805@mail.ru; annetagra@mail.ru.

Аннотация. В предложенной статье подчеркивается необходимость определения в психологической науке концептуальной позиции по отношению к феномену смены профессиональной деятельности, представляющим в настоящее время актуальную общественную проблему. Автор обосновывает мнение, что ключевым фактором формирования готовности личности к смене профессиональной деятельности является развитие внутреннего конфликта как поляризации ценностно-смысловых образований, воспринимаемых индивидом как взаимоисключаемые. Результаты методологического анализа изучаемой проблемы дают основания для построения оригинальной концептуальной модели внутреннего конфликта и описания ее функционирования в контексте смены профессиональной деятельности. Материалы статьи позволяют охарактеризовать разработанную модель по признакам системности: целостности, наличию инвариантных компонентов, открытости, динамичности, синергетичности, - и показать возможности ее использования при анализе психологических причин смены профессиональной деятельности.

Ключевые слова: внутренний конфликт, модель внутриличностного конфликта, профессиональная деятельность, репрофессионализация, психологические факторы смены профессиональной деятельности.

Социально-экономические изменения, произошедшие в последнее время в обществе, существенно отразились на поведении субъекта в профессиональной сфере. Развитие новых технологий и наращивание темпа, ритма и уровня напряженности психической активности, обусловленного увеличением числа коммуникаций, большим объемом перерабатываемой информации, приводит к изменению содержания профессиональных функций, а также необходимости использования специалистом знаний из различных областей трудовой деятельности, интеграции различных видов труда, совмещению профессий. Это требует дифференциации трудовых функций, что приводит к появлению новых и отмиранию прежних профессий.

Указанные изменения ставят специалистов перед необходимостью не только профессионального совершенствования в рамках своей специальности, успешного овладения все новыми компетенциями, но и переквалификации в область иных профессий. Поэтому большой интерес приобретает изучение психологических факторов смены профессиональной деятельности. Вопрос о роли профессиональной деятельности в жизни человека всегда являлся одним из актуальных в психологической науке. Проведены и проводятся различные исследования, посвященные

мотивационным установкам личности в ситуации потери работы, психологическим проблемам профессиональной переориентации, влиянию успешности трудовой деятельности на самооценку, удовлетворенностью жизнью, физиологические и психологические состояния, на преодоление личностных кризисов и т.д. Было установлено, что работа играет важную роль в жизни человека и оказывает большое влияние на его самочувствие и состояние.

Выбор профессии рассматривается многими авторами как основа жизненного пути, важнейший показатель социальной зрелости мировоззренческой позиции личности (Е.А. Климов, Г.С. Никифоров, Л.В. Сохань).

По мнению В.П. Петрова, в самом ближайшем будущем ориентация на одну профессию окажется совершенно недостаточной, а профессиональная переориентация станет неотъемлемой составляющей трудового пути личности. Зарубежные исследователи так же рассматривают профессиональный путь, как все более продолжительный этап «поиска своего профессионального места», и отмечают, что данное явление становится типичным для современного развитого общества. Это чаще всего связывают с возрастающими социальными изменениями в обществе, а так же глобализацией и индустри-

ализацией, которые, естественно, затрагивают и профессиональный мир.

А. В. Карпов рассматривает выбор профессии как процесс принятия решения, отмечая однако, что весь самый сложный процесс выбора профессии и профессионального самоопределения не сводится к нему. Но «именно мотивационно - личностные решения являются главными в этом комплексном процессе, иерархически соподчиняя все другие типы решений, придавая специфику и трудность процессу выбора профессии». [4] К.А. Абульханова, придерживаясь представления о тесной взаимосвязи и взаимовлиянии профессии и жизненного пути, рассматривает профессиональное самоопределение личности как важнейший фактор, обуславливающий реализацию личностной перспективы.

Следует иметь в виду, что в основе решения о смене места работы, как правило, лежит несколько факторов/мотивов, определяющих состояние внутриличностного конфликта. В каждом конкретном случае их сочетание и иерархия могут быть уникальны.

Н.Р. Хакимова предлагает рассматривать личностные детерминанты смены профессиональной деятельности в двух вариантах: либо как идея этапности или стадийности профессионального развития, либо как представление об изменении

психологической структуры деятельности в процессе профессионализации.

При этом к личностным детерминантам сознательной смены профессиональной деятельности в зрелом возрасте она относит: интернальность, ценностные и смысло-жизненные ориентации, личностные черты, индивидуально-типологические особенности и мотивация профессионального выбора.[8]

Важной среди личностных детерминант смены профессии выделяют удовлетворенность жизнью и работой, при этом подчеркивается взаимосвязь общей удовлетворенности жизнью с такими психологическими явлениями как смысл жизни и самореализация личности, что в зрелом возрасте является наиболее значимым. О существовании взаимосвязи между данными психологическими явлениями указывается в трудах С.Л. Рубинштейна, К.А. Абульхановой, К. Муздыбаева, М. Аргайла, В. Франкла, К. Роджерса, Э. Фромма.

Личностными детерминантами смены профессиональной деятельности являются смыслообразующие мотивы, интернальность, ценностные и смысло-жизненные ориентации, личностные черты, индивидуально-типологические особенности, мотивация профессионального выбора, удовлетворенность работой и жизнью в целом.

Процесс профессионального самоопределения включает развитие самосознания, формирование системы ценностных ориентаций. Самоопределение – это всегда утверждение собственной позиции в проблемной ситуации. Профессиональное самоопределение предполагает выработку собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Профессиональное самоопределение, как правило, означает конфликт. Поскольку речь идет о самоопределении, то этот конфликт имеет внутриличностный характер. Его разрешение осуществляется путем ревизии и коррекции профессиональных устремлений, и конечно, внутриличностный конфликт может разрешаться продуктивно и деструктивно. Сторонами внутриличностного конфликта самоопределения являются различные составляющие структуры личности.

Аналитический обзор зарубежных и отечественных исследований, позволяет говорить о различных содержательных структурах внутриличностного конфликта,

заложенных традициями различных психологических школ:

В традиции психодинамики - инстинктивные влечения и социальные запреты (А. Адлер, З. Фрейд, К.Г. Юнг и др.);

В поведенческой традиции - конкурирующие стимулы (Дж.Доллард, Н.Миллер);

В когнитивной психологии – несоответствующие друг другу элементы когнитивной структуры (Л. Фестингер);

В гуманистической традиции - рассогласованные «реальное Я» и «идеальное Я» (К. Роджерс, В. Франкл);

В отечественной психологии - желаемое-возможное (или достижимое), разнонаправленность мотивов, несогласованность тенденций, ценностей и смыслов конфликт (Б.С. Братусь, А.В. Сивцова, Е.Б. Фанталова и др.).

Многообразие приведенных подходов свидетельствует о том, что накопленный психологической наукой опыт позволяет объединить в понятие «внутриличностный конфликт» большое количество поляризованных психических тенденций. То есть в качестве структур личности, вступающих в конфликтные отношения, можно рассматривать широкий спектр образований: «Я»-концепцию, мотивы, потребности, интересы, установки, желания, стремления, цели и т. п.

Строение внутреннего конфликта представлено тремя взаимосвязанными компонентами: когнитивным, эмоциональным и поведенческим, - между которыми могут быть установлены отношения взаимодействия, взаимовлияния и противоречия. (Ядов В.А, Мясичев В.Н, Леонтьев Д.А, Сивцова А.В).

Готовность к смене профессиональной деятельности, понимаемая как некое субъективное состояние личности, является вариантом социально-психологической установки. Ключевым фактором процесса смены профессиональных установок и формирования готовности к репрофессионализации является развитие внутреннего конфликта. Такой подход продиктован тем, что другие люди, окружающий мир всегда воспринимают не сами по себе, такими, какие они есть, а через призму своей личности, своих установок, искажающих реальность, но являющихся более значимыми для внутреннего мира человека, чем действительность[2].

Итогом проведенного анализа внутреннего конфликта является представление о нем как о трехкомпонентной системе, основанной на поляризации ценностно-

смысловых образований, воспринимаемых индивидом как взаимоисключаемые.

Разработанная модель внутреннего конфликта (схема) обладает всеми признаками системы, а именно:

целостностью, так как все указанные компоненты взаимосвязаны между собой, обеспечивают функциональные личностные изменения, приводят к социально- и личностно-значимым последствиям.

наличием инвариантных компонентов (когнитивного, эмоционального, поведенческого);

открытостью, т.к. система внутреннего конфликта, с одной стороны, испытывает влияние средовых условий, с другой, воздействует на окружающую социальную среду;

динамичностью, т.к. характеристики внутриличностного конфликта и содержание компонентов может меняться в ходе смены этапов.

синергетичностью, поскольку действия различных компонентов внутреннего конфликта трансформируют характеристики целостной системы.

На основе разработанной модели внутреннего конфликта, процесс формирования готовности к смене профессиональной деятельности представлен в виде смены этапов: возникновение противоречия, развитие конфликта, профессиональный кризис, разрешение конфликта и формирование готовности к смене профессиональной деятельности (репрофессионализации)

Спроектированная модель является концептуальной, т.к. учитывает теоретические методологические положения психологических концепций, общие закономерности и принципы. Построенная модель может быть конкретизирована и рассмотрена в контексте заявленных условий, в частности в условиях готовности к смене профессиональной деятельности.

В структуре разворачиваемого внутриличностного конфликта в условиях готовности к смене деятельности определяются показатели, как общие для характеристики любого внутреннего конфликта, так и специфические, определяемые контекстом профессиональной деятельности (табл.).

К общим показателям, характеризующим внутренний конфликт личности относят: нарушение целостности «Я-концепции», перестройка ценностных ориентаций, когнитивная блокировка доступа к опыту, неадекватная оценка персональных ресурсов, затруднение аналитического процесса

Концептуальная модель внутреннего конфликта

Методологические подходы:		
психодинамический, поведенческий, когнитивный, гуманистический, деятельностный, субъектный, системный и пр.		
Структура:	Этапы динамики:	Характеристики динамики:
Когнитивный компонент	Возникновение противоречия	Глубина
Эмоциональный компонент	Развитие конфликта	Новизна
Поведенческий компонент	Кризис	Разрешимость
	Разрешение	Множественность
		Зоны рассогласования
		Доминирование жизненных сфер
Условия		
Личностные	Совладающее поведение	Ситуативные
Последствия:	Функции:	
Деструктивные	познания	
Конструктивные	защитная	
	индикаторная	
	тормозящая	

(когнитивный компонент), неуверенность, тревога, чувство беспомощности, негативное самоотношение, вина, досада, озлобленность, агрессивность (эмоциональный компонент), снижение приспособительной деятельности, способности самоуправления, появление невротических и фрустрационных реакций, регрессия форм поведения, проявления саморазрушающего поведения (поведенческий компонент). Специфические показатели, определяемые контекстом профессиональной деятельности: снижение профессиональной самооценки, сомнение в истинности профессиональных мотивов и ценностей, труднокорректируемые собственные внутриоценочные критерии при недостаточной обратной связи извне, утрата профессиональных и карьерных целей, задержка принятия решений (когнитивный компонент), переживание негативных эмоций в отношении функ-

циональных обязанностей, сотрудников и руководителей, нарастание фрустрационного состояния в профессиональной деятельности (эмоциональный компонент), снижение качества и интенсивности деятельности, противодействие требованиям и организационным правилам, сопряженным с нарастанием тревожности, дистанционность профессиональных социальных контактов, наличие внешних конфликтов в профессиональной деятельности (поведенческий компонент). (М.А. Бендюков, В.О. Жданов, Е.Б. Фанталова, Н.Р. Хакимова и др.)

В зависимости от условий возникновения и развития внутреннего конфликта в контексте профессиональной деятельности выделяются три возможные стратегии разрешения: пассивная, неконструктивная и конструктивная.

Оценка последствий внутреннего конфликта позволяет говорить о нем и как

об источнике развития личности и субъекта профессиональной деятельности (конструктивные последствия), и как о деструктивном механизме психического истощения и профессиональной деформации (деструктивные последствия). Конструктивным последствием внутреннего конфликта следует считать ситуацию, когда личность находит альтернативные варианты построения и реализации профессиональной перспективы и осуществляет адекватный выбор траектории профессионального развития, обусловленный перестройкой психологической структуры деятельности и активным приспособлением к реальности. В таком случае внутреннего конфликта и его итог можно рассматривать как форму профессионализации и достижения личностной зрелости, а субъективным критерием конструктивности разрешения следует считать психологическую удовлетворенность трудом.

Показатели внутреннего конфликта в условиях готовности к смене профессиональной деятельности

Компоненты внутреннего конфликта	Общие показатели	Специфические показатели
Когнитивный	нарушение целостности «Я-концепции», перестройка ценностных ориентаций, когнитивная блокировка доступа к опыту, неадекватная оценка персональных ресурсов, затруднение аналитического процесса.	снижение профессиональной самооценки, сомнение в истинности профессиональных мотивов и ценностей, труднокорректируемые собственные внутриочечные критерии при недостаточной обратной связи извне утрата профессиональных и карьерных целей, задержка принятия решений.
Эмоциональный	неуверенность, тревога, чувство беспомощности, негативное самоотношение, вина, досада, озлобленность, агрессивность.	переживание негативных эмоций в отношении, функциональных обязанностей, сотрудников и руководителей, , нарастание фрустрационного состояния в профессиональной деятельности.
Поведенческий	снижение приспособительной деятельности, способности самоуправления, появление невротических и фрустрационных реакций, регрессия форм поведения, проявления саморазрушающего поведения.	снижение качества и интенсивности деятельности, противодействие требованиям и организационным правилам, сопряженным с нарастанием тревожности, дистанционность профессиональных социальных контактов, наличие внешних конфликтов в профессиональной деятельности.

Предложенная модель может рассматриваться как основа для анализа внутренних конфликтов личности, приводящих к смене профессиональной деятельности, что позволяет определить пути психологического содействия субъекту трудовой деятельности.

Литература

1. Балухто Д.А. Социально-психологические факторы отношения к смене профессии: На примере экономистов: диссертация ... канд. психол. наук: 19.00.05. Москва, 2006. 178 с.
2. Бодалев А.А., Васина Н.В. Познание человека человеком (возрастной, этнический и профессиональные аспекты) Текст. / А.А. Бодалев, Н.В. Васина / Под ред. А.А. Бодалева, Н.В. Васиной. СПб.: Изд-во «Речь», 2005. 168-189 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический

Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.

4. Карпов А.В., Психология менеджмента: Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005. 285-312 с.

5. Намятова И.М. Изменение иерархии ценностей труда как условие эффективности профессиональной деятельности при смене профессии. Дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2002. 295с.

6. Хакимова Н.Р. Профессиональное самоопределение личности и психологические условия его реализации в ситуации смены профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук: Кемерово, 2005. 179 с.

References

1. Balukhto D.A. Sotsial'no-psikhologicheskie faktory otnosheniya k smene professii: Na primere ekonomistov. Diss. kand. psikhol. nauk. [Socio-psychological factors of attitude toward change profession: the

example of economists. Ph. D. (Psychology) diss.] Moscow, 2006. 178 p.

2. Bodalev A.A., Vasina N.V. Poznanie cheloveka chelovekom (vozrastnoi, etnicheskii i professional'nye aspekty) [Knowledge of man by man (age, ethnic and professional aspects)] Tekst. In Bodalev A.A., Vasina N.V.(ed). St. Petersburg: Rech', 2005. pp. 168-189.

3. Zeer E.F. Psikhologiya professii: uchebnoe posobie dlya studentov vuzov. [Psychology professions.] 2-e izd., pererab., dop. Moscow: Akademicheskii Proekt; Ekaterinburg: Delovaya kniga, 2003. 336 p.

4. Karpov A.V., Psikhologiya menedzhmenta: Uchebnoe posobie. [Psychology of management.] Moscow: Gardariki, 2005. pp. 285-312.

5. Namyatova I.M. Izmenenie ierarkhii tsennostei truda kak uslovie effektivnosti professional'noi deyatel'nosti pri smene professii.] Diss. kand. psikhol.nauk. [Changing the hierarchy of values of labor as a

condition of the effectiveness of professional activity by changing the profession. Ph. D. (Psychology) diss.]. Ekaterinburg, 2002. 295p.

6. Khakimova N.R. Professional'noe samoopredelenie lichnosti i psikhologicheskie usloviya ego realizatsii v situatsii smeny professional'noi deyatel'nosti. Diss. kand. psikhol. nauk. [Professional

self-determination of the individual and psychological conditions of its realization in a situation of change of professional activity. Ph. D. (Psychology) diss.]. Kemerovo, 2005. 179 p.