

Васина Н.В.
Капранова М.В.
Грузинова А.И.

**КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ
ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
ГОТОВНОСТИ К СМЕНЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
**CONFLICTOLOGICAL ESSENCE OF THE PROCESS OF FORMATION
OF PSYCHOLOGICAL READINESS FOR CHANGE IN PROFESSIONAL ACTIVITIES**



Справка об авторах: Васина Надежда Васильевна, доцент, кандидат психологических наук, Финансово – Технологическая Академия.

Капранова М.В., кандидат психологических наук, Финансово–Технологическая Академия.

Грузинова Анна Игоревна аспирант кафедры прикладной психологии, Финансово–Технологическая Академия, г. Королев. E-mail: annetagru@mail.ru.

Help on authors: Gruzina A.I., graduate student of Applied, Psychology Financial - Technological Academy, Korolev.

Vasina N.V., Associate Professor, Ph.D., Finance - Technology Academy.

Kapranova M.V., Ph.D., Finance - Technology Academy. Korolev, Russia, E-mail: annetagru@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена обсуждению процессов смены профессиональной деятельности и формирования психологической готовности к ней с точки зрения

конфликтологической парадигмы. Материалы статьи подчеркивают роль образовательного ресурса в процессе содействия конструктивному разрешению внутриличностных конфликтов. Материал может быть полезен руководителям систем образования, учителям, преподавателям, психологам, специалистам служб занятости и кадрового менеджмента.

Abstract. The article is devoted to the discussion of the processes of career transitions and the formation of psychological readiness to it from the point of view of conflictological paradigm. The article emphasizes the role of the educational resource in the process of promoting constructive resolution of intrapersonal conflict. The material can be useful to managers of education systems, teachers, educators, psychologists, specialists of the employment services and personnel management.

Ключевые слова: конфликт, конфликтология, внутриличностный конфликт, противоречие, профессиональная деятельность, смена профессиональной деятельности, профессиональное образование.

Keywords: conflict, conflict, intrapersonal conflict, contradiction, professional activity, change of professional activity, professional education.

Смена профессиональной деятельности субъектами труда в современном мире стала расцениваться как обыденное явление. Динамика рынка труда, диверсификация бизнеса, изменение потребностей работников заостряют вопросы о необходимости профессионального поиска, часто в кардинально новой для субъекта ипостаси. Стабильный карьерный паттерн заменяется профессионально-мобильными установками, сроки поиска своего профессионального места значительно увеличиваются.

В связи с этим традиционные представления о линейности профессионального развития, однозначности профессиональной ориентации девальвировали себя. Звучит мнение, что в самом ближайшем будущем ориентация на одну профессию окажется совершенно недостаточной, а профессиональная переориентация станет неотъемлемой составляющей трудового пути личности. Психологическая наука сейчас стоит перед необходимостью сформулировать новую актуальную позицию, выражающую отношение к личности, включенной в динамичный процесс смены профессиональной деятельности (репрофессионализации).

Такая позиция сейчас лишена единодушия. Специалисты в области профессиональной мобильности (Л.В. Горюнова, О.М. Дементьева, В.А. Мищенко, Д.С. Мурашов и др.) довольно однозначно указывают на то, что поскольку изменение поведения субъекта в профессиональной сфере детерминировано объективными социально-экономическими процессами, правомерны связи между степенью готовности работника к интеграции различных видов труда, совмещению профессий, а, следовательно, уровнем профессиональной гибкости и адаптивности, с одной стороны, и его профессиональной и карьерной успешностью, с другой, а также жизнеспособностью организационных структур,

ориентированных на такого работника, - с третьей. Иначе говоря, сама объективная социальная ситуация ставит перед специалистами задачу расширения запаса компетенций и переквалификации в области новых профессий.

Однако не стоит забывать о заинтересованности самих работодателей в работниках, преданных своей профессии и организации. Недаром львиная доля практических и теоретических исследований в области психологии труда и кадрового менеджмента посвящена формированию и развитию приверженности, лояльности работников, их мотивации на труд внутри профессии и организации. С этой же позиции профессиональная стабильность человека расценивается как показатель его благополучия, профессионального и личностного, а факт репрофессионализации - как показатель личностного неуспеха.

Кроме того, социологический анализ свидетельствует о том, что глобальная ориентация населения на мобильность - это далеко не всегда условие перспективной динамики общества, но часто фактор формирования очагов социально-экономической напряженности.

Таким образом, налицо противоречие между двумя общественными запросами, формулируемыми перед профессиональным образованием, в результате чего поднимается проблема: на какой идеал будущего работника нужно ориентироваться - четко идентифицирующего себя с профессией, стремящегося к развитию внутри нее или готового постоянно менять профессиональное направление, усваивать новые компетенции трансформировать профессиональную идентичность?

Институт образования вынужден в таком случае искать максимально симметричное решение, примиряющее обе позиции. В последние годы серьезные изменения, как известно, коснулись образовательных стандартов, предъявля-

ющих требования к уровню подготовки выпускников. В соответствии с ними возникает потребность в подготовке таких профессионалов, которые, являясь высококвалифицированными и конкурентоспособными внутри своей профессии, могли бы легко приспосабливаться в постоянно меняющихся условиях, быть мобильными специалистами. Очевидно, что на практике реализация такого запроса представляется непростой задачей.

Однако не менее серьезные проблемы связаны с переживанием указанных противоречий самой личностью, готовящейся к репрофессионализации. Готовность к смене профессиональной деятельности - это некое субъективное состояние личности, которая считает себя способной и подготовленной к смене профессиональной деятельности и стремящейся к ее реализации. Однако ее формирование сопряжено с неуверенностью в своём будущем, неизбежно порождающей массу личностных проблем. «Надо ли менять профессию?», «Правильно ли будет сменить ее?», «Смогу ли я быть успешным в новой профессии?» - вопросы, подобные этим, задает себе каждый человек, принимающий решение о смене профессиональной деятельности. Они отражают серьезные эмоциональные переживания, когнитивную и поведенческую перестройку личности. Психологическая готовность к смене профессиональной деятельности предполагает ломку, отмирание старой установки и формирование новой, что далеко не всегда проходит безболезненно. Процесс смены профессии под воздействием социально-экономических или социально-психологических факторов характеризуется перестройкой иерархии ценностей, деформацией Я-образа, разрушением жизненных интересов, целей и смысла жизни, изменением эмоциональной окрашенности воспринимаемых событий (преимущественно с положительной на отрицательную), сниже-

нием поведенческой активности, возникновением неуверенности в себе, повышением раздражительности и тревожности.

То есть, принимая такое решение, человек почти всегда попадает в тиски внутриличностного конфликта, освобождение из которых возможно только в результате адекватного разрешения его.

Таким образом, формирование психологической готовности к смене профессиональной деятельности существенно может быть представлено в конфликтологических категориях, описывающих методологию, структуру, этапы и характеристики динамики, условия, последствия и функции разворачиваемого конфликта.

В традициях конфликтологической парадигмы процесс репрофессионализации можно условно представить в виде смены этапов:

1. возникновение противоречия,
2. развитие конфликта,
3. профессиональный кризис,
4. разрешение конфликта и формирование готовности к смене профессиональной деятельности (репрофессионализации).

Содержание указанных этапов определяется ситуативными и личностными условиями конфликта,

при этом общепринято мнение, что в контексте профессиональной деятельности более акцентируется определяющая роль социальной действительности в формировании и развитии внутренних противоречий (Б.Г.Ананьев, К.А.Абульханова-Славская, Э.Фромм и др.). Не оспаривая эту точку зрения, укажем, что протекание и исход внутриличностного конфликта в профессиональной деятельности не менее значимо определяются личностными условиями развития. Для того чтобы потенциальное противоречие актуализировалось в сознании и направило действия работника, необходимы личностные условия, наиболее ярко характеризующие ценностно-смысловой сферой: сложной и развитой иерархией мотивов, высоким уровнем развития ценностей, способностью к самоанализу и рефлексии.

Основное содержание противоречий, лежащих в основе внутреннего конфликта при смене профессиональной деятельности, составляют поляризованные характеристики ценностно-смысловой сферы, противоречивые установки, осуществляющие диспозиционную регуляцию поведения. В структуре разворачиваемого внутриличност-

ного конфликта в условиях формирования готовности к смене деятельности определяются показатели, как общие для характеристики любого внутреннего конфликта, так и специфические, определяемые контекстом профессиональной деятельности (таблица 1).

Перечисленные в таблице показатели характеризуют нарастающие деструктивных явлений в трех ключевых личностных сферах: когнитивной, эмоциональной и поведенческой. Тем не менее, развитие внутриличностного конфликта репрофессионализации на уровне конкретного индивида может приобретать не только негативную окраску. Традиции конфликтологии обращают нас к поиску конструктивных решений, провоцируемых внутренним конфликтом и определяющих стратегии поведения в целях разрешения противоречия.

Аналогично стратегиям, выделенным М.А. Бендюковым относительно исследований поведения безработных, мы определяем следующие возможные стратегии разрешения внутриличностного конфликта в контексте профессиональной деятельности:

1. Пассивная стратегия - заключается в переживании собственной

Таблица 1.

Показатели внутриличностного конфликта в условиях готовности к смене профессиональной деятельности

Компоненты внутриличностного 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 внутриоценочные 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.

беспомощности, убежденности в бессмысленности действий по преодолению конфликта, субъективной отстраненности от актуальной проблемы. При этом возможен перенос активности в сферы, не связанные с профессиональной деятельностью, обесценивание профессиональных ценностей.

2. Неконструктивная стратегия - состоит в том, что индивид понимает субъективный смысл имеющегося противоречия, но его активность не находит адекватных форм выражения для его разрешения. В поведении реализуются деструктивные варианты защитных механизмов либо происходит нецеленаправленный хаотический поиск путей выхода из ситуации, возможно появление саморазрушающих тенденций.

3. Конструктивная стратегия - характеризуется эффективным использованием социальных и личностных ресурсов при адекватной когнитивной проработке кризисной ситуации. При этом эффективность данной стратегии определяется высокой субъективной активностью, верным пониманием происходящего и адекватным «образом будущего», а также принятием ответственности за происходящее на себя.

Вероятно, что релевантная система управления внутриличностными конфликтами смены профессиональной деятельности должна ориентироваться на поиск и активизацию ресурсов личности для внутренней перестройки профессиональных ценностей и трансформации самоидентичности.

Конструктивным последствием конфликтов репрофессионализации следует считать только такую ситуацию, когда личность в процессе поиска путей разрешения противоречий, 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 внутриличностный конфликт и его итог можно рассматривать как форму профессиона-

лизации и достижения личностной зрелости.

Большая роль в построении системы гармонизации отношений «личность – среда» принадлежит учебным заведениям, задачами которых является обеспечение условий успешности и конкурентоспособности современного человека. В связи с этим образовательный ресурс следует рассматривать в качестве базового для управления внутренними конфликтами формирования психологической готовности к смене профессиональной деятельности.

Функционируя в реалиях социально-экономического пространства, образование должно формировать адекватное видение мира и понимание собственной ответственности личности, устойчивую потребность в саморазвитии. Важную роль приобретает задача развития психологической компетентности профессионала: профессиональной мотивации, установок, открытости новому опыту, активности, креативности, способности к самоконтролю в профессиональной деятельности, адаптивности к профессиональным изменениям.

Для решения этой задачи могут быть адаптированы и вновь разработаны учебные программы профессиональной подготовки и переподготовки, запланированы индивидуальные формы работы со стороны консультантов и преподавателей. Качество такой работы должно закрепляться использованием разнообразных диагностических и воздейственных форм. Поиск конструктивных путей разрешения конфликта смены профессиональной деятельности связан с проработкой когнитивного, эмоционального и практического компонентов внутриличностного конфликта, с выбором адекватной тактики психолого-педагогической помощи. При этом делается особый акцент на субъект-субъектный подход в образовании, когда личность каждого обучающегося выступает в качестве актора социально-преобразующей деятельности. Таким образом, изначально предполагается гибкость и вари-

ативность по формам, методам, содержанию.

В целом можно говорить о том, что конструктивный исход конфликта формирования готовности к смене профессиональной деятельности является результатом последовательного сближения условий социально-экономической среды, образовательного ресурса и личностных мотивационных тенденций. Поэтому грамотно организованное психологическое содействие профессиональному становлению и развитию может рассматриваться как залог и личностного профессионального успеха субъекта, и социально-экономической динамики.

Литература

Балухто Д.А. Социально-психологические факторы отношения к смене профессии: диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. – М, 2006.

Бендюков М.А. Психология профессионального кризиса у безработных: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук. – СПб, 2009.

Горюнова Л.В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук. – Ростов-на-Дону, 2006.

Капанова М.В., Буцацкая М.В. Перспективы становления системы непрерывного образования в условиях реформирования социального пространства / Перспективы, организационные формы и эффективность развития сотрудничества вузов стран таможенного союза и СНГ. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции. – Королев, 2013. – С. 224 – 228.

Хакимова Н.Р. Профессиональное самоопределение личности и психологические условия его реализации в ситуации смены профессиональной деятельности: диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. – Кемерово, 2005.