

УДК 316.012

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА КАК ЭВОЛЮЦИЯ ЕГО СУБЪЕКТНОГО ПОТЕНЦИАЛА

© 2018 г.

Т.Н. Овчарова, А.О. Овчаров

Овчарова Татьяна Николаевна, к.филос.н., доц.; доцент кафедры культуры и психологии предпринимательства Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
ovcharovat@yandex.ru

Овчаров Антон Олегович, д.э.н., доц.; профессор кафедры информационных систем в финансово-кредитной сфере Института экономики и предпринимательства Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
anton19742006@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 13.12.2017**Статья принята к публикации 30.01.2018*

Профессиональное саморазвитие рассматривается как деятельность человека, в ходе которой меняется его субъектный потенциал. Это позволяет по-новому увидеть логику становления личности в профессии. Данные социологических исследований послужили основанием для раскрытия специфики трудовой мотивации молодежи на этапе профессионального самоопределения, профессиональной самоактуализации и профессиональной самореализации. Выявлены противоречия между внешними социетальными и внутренними мотивационно-ценностными факторами профессионального саморазвития. Сделан вывод, что к издержкам профессионального развития на каждом его этапе ведет не в полной мере реализованная человеком способность быть субъектом данного процесса. Предложенный подход имеет большое значение не только для теории профессионального саморазвития личности, но и для решения практических задач повышения эффективности профессионального образования.

Ключевые слова: профессиональное саморазвитие, субъектный потенциал, труд, мотивация, ценности, профессиональное самоопределение, профессиональный выбор, профессиональная самоактуализация, профессиональная самореализация, творчество.

Введение

Внимание к проблеме профессионального саморазвития человека обусловлено социально-экономическими условиями современной России. Рыночные отношения обострили конкуренцию на рынке труда, изменили требования к профессиональной деятельности человека, актуализировали проблему осознанного выбора человеком профессии, повлияли на его готовность к труду. Проблема профессионального саморазвития личности тесно связана с вопросами мотивации, с заложенными в человеке ресурсами, творческими способностями, т.е. с его субъектным потенциалом. Особенно актуален этот вопрос для молодежи. Субъектный потенциал характеризует способность молодого человека к саморазвитию, в ходе которого меняется его социальный статус. Статус как показатель положения индивида в системе общественных отношений во многом зависит от того, насколько успешно человек реализовал себя в выбранной профессии. Однако молодежь, заканчивая учебные заведения и желая занять в обществе и профессии устойчивое положение, сталкивается с тем, что зачастую не может

найти работу по специальности и соглашается на случайные, непостоянные виды занятости, пополняя новый для современного общества класс прекариата, социальный статус которого характеризуется неопределенностью [1]. Это влечет за собой такие социальные издержки, как потеря профессиональной идентичности и духовно-нравственная деградация личности. Чтобы интеграция молодежи в общественную жизнь была успешной, проходила без кризисов и конфликтов, требуется исследование многоаспектной проблемы профессионального развития личности.

1. Субъект и субъектность в профессиональном саморазвитии

Весь профессиональный путь человека охватывается понятием профессионального развития, для которого характерны изменения места человека в системе социально-трудовых отношений, содержания трудовой деятельности. Профессиональное саморазвитие человека обусловлено особым характером его трудовой деятельности. Опираясь на известное положение С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни чело-

века, Л.М. Митина выделяет две модели профессионального труда [2]. В основе первой модели (модели адаптивного поведения) лежит способ существования человека, который, по С.Л. Рубинштейну, основан на непосредственном, не выходящем за пределы повседневных ситуаций и связей, существовании. В профессиональной деятельности это ведет к подчинению поведения внешним обстоятельствам, нормам и требованиям. Вторая модель профессионального развития основана на рефлексивном, по характеристике С.Л. Рубинштейна, способе жизнедеятельности. Человек осознает разные стороны профессионального труда, его противоречия и трудности, принимает решения в соответствии со своими ценностными ориентациями, т.е. выступает субъектом профессионального саморазвития.

Концепция субъекта связана с идеей активного, строящего свою жизнь и осознанно выстраивающего свои отношения с бытием человека. Человек выступает субъектом профессионального саморазвития – это значит, что он сам проектирует свой путь в профессии, определяет вектор своей профессиональной истории.

Категория субъектности, используемая в статье, выражает динамику качества, присущего человеку, – «способность быть субъектом». Это качество в разной степени и форме может быть присуще человеку [3]. На два аспекта субъектности указывает А.А. Деркач [4].

Первый аспект характеристики человека как субъекта вытекает из сущностной определенности его способа бытия, связанного с особым рода активностью – деятельностью по преобразованию условий его существования, в ходе которой он удовлетворяет свои потребности. Человек в данном случае выступает субъектом как носитель социального способа бытия. Эта субъектность развивается в фило- и онтогенезе под влиянием социокультурных факторов и связана со становлением человеческой психики, с формированием субъектных способностей к самодетерминации (самооценке, саморегуляции, самоконтролю, самовоспитанию), обеспечивающих саморазвитие человека, становление личности. Благодаря формирующимся способностям к самодетерминации человек получает возможность управлять обстоятельствами своей жизни и самим собой, быть личностью. В качестве субъектных характеристик личности выделяют инициативность, ответственность, коммуникабельность, креативность и т.д. Эти характеристики необходимы в различных видах деятельности, включая профессиональную.

Второй аспект субъектности заключается в том, что человек в процессе своего развития

стремится стать субъектом конкретных видов деятельности. Субъектная активность в конкретной деятельности связана с достижением определенного результата. В профессиональной деятельности это движение личности к профессионализму (овладению необходимым для этого набором общекультурных и профессиональных компетенций), к качественному преобразованию своего внутреннего мира, к творческой самореализации в профессии.

Эти два аспекта субъекта и субъектности взаимопроникают и дополняют друг друга: субъектные свойства человека в конкретном виде деятельности обусловлены уровнем развития субъектности человека как носителя социального способа бытия. Субъект, реализующийся в деятельности, и субъект, реализующий профессиональную деятельность, в совокупности образуют содержание личностно-профессионального саморазвития.

Рассматривая личностно-профессиональное развитие как непрерывный процесс, можно, опираясь на разные основания, выделить в нем этапы, обладающие своими особенностями. Близкое к понятию профессионального развития понятие профессионального становления характеризует этапы вхождения и овладения профессией через психофизиологические, социально-психологические особенности, которые обеспечивают успешное осуществление профессиональной деятельности [5, с. 12]. Для целей нашего исследования основанием для выделения этапов профессионального саморазвития человека будет эволюция его субъектного потенциала. На всех этапах профессионального саморазвития происходит становление субъектности человека в системе социально-трудовых отношений, но потенциал субъектности – разный. Выделим и проанализируем три основных этапа профессионального саморазвития со свойственным им потенциалом субъектности: самоопределение, самоактуализация и самореализация. Метод единства исторического и логического позволил выделить данные этапы, отражающие закономерную логику профессионального саморазвития человека.

2. Профессиональное самоопределение – первый и необходимый этап профессионального саморазвития

Профессиональное самоопределение выступает предметом исследования социологов: М.В. Батыревой, В.В. Выборновой, Л.А. Гегель, Я.В. Дидковской, Д.Л. Константиновского, М.Н. Руткевича, М.Х. Титмы, Е.Н. Шаровой. Социологический подход к профессиональному

самоопределению характеризует его как результат вхождения индивида в социально-профессиональную структуру общества, занятие определенных статусных позиций в социально-профессиональном поле. Это активный способ интеграции индивида, реализующего свои субъектные качества, в социальную структуру общества, осуществляемый через множественные ситуации профессионального выбора, обусловленного объективными процессами и явлениями конкретного общества. Социетальный уровень детерминации профессионального самоопределения связан с разветвленными социальными структурами, институтами, организациями, сложной сетью коллективов (семья, учебное заведение, фирма и т.д.). Рынок профессий, образовательная система, центры профориентации и профконсультирования, СМИ и т.д. участвуют в приобщении индивида к общественно полезному труду, помогают с выбором профессии, т.е. обеспечивают профессиональную социализацию. Профессиональное самоопределение выступает активно-деятельным компонентом профессиональной социализации молодого человека, который в условиях вторичной социализации стремится занять определенный социальный статус, проявляет себя субъектом этого процесса. Профессиональное самоопределение субъекта находится под влиянием внешних социальных факторов, и эта внешняя социетальная детерминация определяет специфику социологического подхода к профессиональному самоопределению.

В современном российском обществе происходят значительные изменения как во внешней среде, социетальных рамках профессионального самоопределения, так и во внутренних регуляторах поведения индивида, выраженных его субъективными жизненными стратегиями, планами, притязаниями, установками. Должна быть определенная степень соответствия (конгруэнтности) между внутренними субъективными притязаниями и внешними объективными детерминантами. Низкая конгруэнтность является серьезным препятствием для полноценного профессионального саморазвития человека. В качестве одного из примеров такого несоответствия можно назвать высокий конкурс в экономические и юридические вузы, свидетельствующий о профессиональных предпочтениях молодежи, и низкую востребованность на рынке труда данных специалистов в связи с их перепроизводством, что ограничивает возможность самореализации в профессии.

На площадке Петербургского Международного экономического форума – 2017 (ПМЭФ-2017) глава Роструда Всеволод Вуколов заявил

в интервью РИА «Новости», что на предприятиях страны существует дефицит специалистов производственного блока. Самыми востребованными на сегодня являются специалисты инженерного дела. В связи с этим он сослался на ранее опубликованное Минобрнауки сообщение об уменьшении количества бюджетных мест для будущих экономистов и юристов, так как эти специальности не пользуются спросом среди работодателей. В. Вуколов подчеркнул, что существует необходимость заняться переобучением людей с наименее востребованными профессиями, чтобы они смогли найти себя в других сферах экономики [6]. Поднятая на форуме тема «цифровой экономики», по мнению ряда участников, должна привлечь молодежь в реальный сектор экономики.

О причинах дисбаланса в структуре «образование – рынок труда» идет речь в статье Г.А. Ключарева. Одна из причин заключается в том, что вузы ориентируются не на потребности работодателей, а на популярность специальностей у абитуриентов. «Подготовка ведется по тем специальностям, которые пользуются спросом у молодежи и родителей, обучение по которым приносит прибыль» [7, с. 55]. Естественно, что такой разрыв образования и рынка труда не лучшим образом сказывается на профессиональном старте молодого человека.

Проблема профессионального самоопределения широко представлена и в работах психологов: К.А. Абульхановой-Славской, Л.И. Анцыферовой, Л.И. Божович, Е.М. Борисовой, М.Р. Гинзбурга, Е.А. Климова, Н.С. Пряжниковой, Е.Ю. Пряжниковой, С.Л. Рубинштейна, Л.М. Митиной. В поле зрения психологов оказывается не результат, а процесс вхождения индивида в социально-профессиональную структуру, обусловленный личностными особенностями субъекта. Направленность действий человека во внешней среде обусловлена внутренним, мотивационно-ценностным механизмом регуляции профессионального самоопределения, который включает в себя потребности, интересы, установки, ценностные ориентации, эмоционально-волевой компонент и др. Методологические основы психологического подхода к проблеме самоопределения были заложены С.Л. Рубинштейном. Проблема самоопределения рассматривалась им в контексте выдвинутого принципа – внешние причины действуют преломляясь через внутренние условия.

Внешний мир дан человеку как социальное пространство с множеством ситуаций, обстоятельств, которые являются объективной предпосылкой его деятельности. Ядром социального пространства выступают ценности, культурные

образцы, нормы поведения, поэтому пространство имеет качество социокультурного пространства. Структурировано оно не только объективно как характеристика социального бытия, но и как личностное социокультурное пространство, возникающее в области сознания отдельного человека. Оно есть результат интериоризации социальных ценностей, которые во внутреннем мире человека выступают как его индивидуальные ценностные ориентации и мотивы, побуждающие человека к деятельности. Мотивационно-ценностный блок индивидуального сознания и есть «внутреннее условие», превращающее детерминацию профессионального самоопределения в самодетерминацию. Психологи подчеркивают не пассивное подчинение внешним факторам, а собственную активность субъекта профессионального самоопределения, которая раскрывается через сознательно вырабатываемую позицию по отношению к социальным ценностям.

В современном социокультурном пространстве России на первый план вышли ценности рынка, идеалы общества потребления, тиражируемые СМИ, и это не могло не сказаться на профессиональном самоопределении молодежи. Выбор профессии в настоящее время у молодых людей определяется в первую очередь мотивом высокой заработной платы как средства достижения материального благополучия. Это подтверждается многими социологическими исследованиями. Например, при изучении факторов и условий формирования трудовой мотивации российской молодежи на вопрос о том, что имеет наибольшую ценность в работе, подавляющее большинство респондентов (84.24%) ответили «хорошая зарплата» [8, с. 27]. В отношении к труду социологи отмечают нарастание у молодежи установки на труд как инструментальную, а не терминальную ценность, как средство получения высокого дохода для удовлетворения различных потребностей, а не как самоценную человеческую деятельность, смысл которой может находиться в самой этой деятельности. При такой установке работа для молодого человека может быть привлекательной, даже если она не связана с полученной специальностью, но приносит хороший заработок. Подобная стратегия на рынке труда размывает профессиональную идентичность молодого человека, заслоняет перспективу самореализации в профессии [9, с. 66–67].

Неотъемлемым компонентом профессионально-личностного развития на этапе самоопределения является формирование положительного отношения к труду, воспитание трудолюбия как черты характера, которая выражается

в осознании необходимости трудиться и желании трудиться. Многие состоявшиеся в своей профессии люди указывают на работоспособность и трудолюбие как условие успешной карьеры и счастливой жизни. При изучении трудовой мотивации студенческой молодежи были выявлены группы студентов («сибариты», «гедонисты») с негативной установкой на труд [10, с. 132–133]. Нежелание учиться и работать, а если трудиться, то с минимальными усилиями, но при этом иметь «все, что хочется», есть не что иное, как следствие гедонистического мировоззрения, формируемого обществом потребления. В итоге сегодня в ценностно-мотивационном отношении к труду у молодого поколения можно наблюдать некоторые элементы традиционной (традиционалистской) хозяйственной этики, в системе ценностей которой напряженный, рационально организованный труд не имел высокой ценности. На некоторые такие элементы, и в частности тягу к авантюризму, легким деньгам, нелюбовь к систематическому труду, стремление к быстрым и нескончаемым удовольствиям, желание иметь все и сразу при минимизации трудовых усилий, указывает Д.Г. Подвойский, участник круглого стола на тему «Труд в системе человеческих ценностей» [11, с. 24].

Наиболее благоприятным для формирования положительной мотивации к труду является подростково-юношеский возраст, когда самоопределение происходит на фоне решения проблемы взаимоотношений себя и общества. Как справедливо заметил С.Л. Рубинштейн, «сознательное, общественное отношение к труду является стержнем, на котором перестраивается вся психология личности; оно же становится основой и стержнем ее самосознания» [12, с. 640]. Общество нежизнеспособно, если в его системе ценностей отсутствует ценность труда. Изменения, которые произошли в российском обществе за последние десятилетия, негативно повлияли на ориентации молодого поколения россиян в сфере труда, обусловили его отчуждение от трудовой деятельности. Когда в обществе девальвирована ценность труда, процветает коррупция, усиливается имущественное расслоение, вызванное в основном не различиями в качестве и количестве труда, а противоправной деятельностью, то это значительно снижает мотивацию трудовой деятельности.

Ценностно-мотивационная структура профессионального самоопределения современной молодежи не одномерна. В числе значимых содержательных характеристик трудовой профессиональной деятельности наряду со стремлением к высоким доходам оказываются и такие, как

«возможность постоянно совершенствовать свои навыки по специальности» (57.6%), «важность постоянного самосовершенствования» (46.3%). Современный молодой человек в большинстве своем готов к тому, чтобы много зарабатывать и для этого много работать, ему свойственно стремление к профессиональному росту и саморазвитию [13].

Для профессионального самоопределения молодежи важно формирование эталонного образа специалиста как ориентира профессионального пути. Эталонный образ указывает на правила и нормы профессиональной деятельности, мотивирует человека, задает цель и задачи его личностного и профессионального становления, дает видение жизненной перспективы и тем самым выступает стимулом профессионального развития. Он должен включать перечень требований к индивидуально-психологическим особенностям, личностным и профессиональным качествам представителя определенной сферы деятельности, т.к. это важно для правильной самооценки субъекта трудовой деятельности. Исследования психологов отмечают не всегда адекватную самооценку молодыми специалистами собственных возможностей в профессиональной деятельности, завышенную или заниженную оценку своих способностей. Кроме того, эталонный образ специалиста должен иметь прогностический характер, т.е. учитывать перспективы развития соответствующей сферы. Это тем более актуально, что, по некоторым прогнозам, в ближайшие 20 лет рынок профессий существенно изменится. Специалисты бизнес-школы «Сколково» и Агентства стратегических инициатив в 2015 г. выпустили второе издание «Атласа новых профессий», в котором учитывается фактор бурного развития новейших технологий [14]. На основе фортсай-технологии они проанализировали общественные и технологические тенденции и сделали вывод о том, какие новые профессии появятся, а какие устареют и перестанут быть востребованными к 2030 году. Такое знание для молодых людей дает возможность проектировать свою профессиональную траекторию с учетом быстро меняющихся реалий, решить, какими знаниями, умениями и навыками нужно обладать, чтобы быть востребованными специалистами.

Таким образом, профессиональное самоопределение выступает как социально-психологический процесс, который реализуется через многообразные практики индивидуального профессионального выбора, детерминированного, с одной стороны, социальными факторами, а с другой стороны – собственной активностью субъекта в этой детерминации. Проведенный ана-

лиз зафиксировал имеющиеся место противоречия между двумя сторонами профессионального самоопределения: индивидуальными ориентациями на профессиональное образование и рынком труда, личными профессиональными интересами и потребностями общества, социальной системой ценностей и субъективными ценностными ориентациями, представлениями о своих индивидуальных качествах и эталонным образом специалиста. Имеющийся дисбаланс обуславливает актуальность дальнейших теоретических исследований проблемы самоопределения и разработки практических программ, оказывающих разноплановую поддержку субъекту в его профессиональном самоопределении.

Анализ социологической, психолого-педагогической литературы позволяет сделать вывод, что для этапа самоопределения характерен поиск человеком будущей сферы профессиональной деятельности, принятие решения по выбору профессии и формирование установки на соответствующее обучение, овладение общими и конкретными знаниями о мире профессий. Осознание человеком индивидуального профессионального профиля, обдумывание стратегии и тактики получения профессии входит в состав профессионального самоопределения и характеризует содержание субъектности, которая раскрывается через противоречивую взаимосвязь с объективными факторами профессионального самоопределения.

3. Этап самоактуализации в профессиональном саморазвитии

Второй этап (этап самоактуализации) в профессиональном саморазвитии связан с интеграцией индивида в общество через становление в избранной профессии, с профессиональным ростом индивида, овладением профессиональными, общекультурными компетенциями и с первыми личными профессиональными достижениями. Достижения в профессиональной деятельности – это показатель профессионализма, который нельзя объяснить лишь высоким уровнем профессиональных качеств. Становление профессионала возможно лишь в результате единства профессионального и личностного развития [15]. Профессионализм личности – это качественная характеристика субъекта самоактуализации, отражающая высокий уровень профессиональных и личностно-деловых качеств, направленность личности на овладение ценностями профессионального роста, непрерывного профессионального образования.

Определение самоактуализации дается чаще всего со ссылкой на А. Маслоу, который пишет:

«Говоря о самоактуализации, я имею в виду стремление человека к самоосуществлению, к воплощению в действительность потенциально присущих ему возможностей. Это стремление можно назвать стремлением к самотождественности, самобытности» [16]. В системе потребностей человека есть потребность быть собой, заниматься тем, к чему он предрасположен. «Человек *обязан* быть тем, кем он *может* быть. Человек чувствует, что он должен соответствовать собственной природе». И эту внутреннюю потребность А. Маслоу называет потребностью в самоактуализации (самоосуществлении, самоутверждении). Самоактуализирующаяся личность, по А. Маслоу, это личность, осознавшая свои возможности, способности и готовая к дальнейшему саморазвитию, актам самоутверждения в окружающем мире. Исследования, проведенные А. Маслоу, позволили ему выделить ряд фундаментальных характеристик самоактуализирующихся людей, среди которых умение «осознавать свои собственные импульсы, желания, предпочтения и субъективные реакции в целом», а также особая мотивация жизни, в которой доминируют мотивы роста и саморазвития.

Самоактуализация, таким образом, выступает как процесс, ориентированный на постоянный рост, претворение в реальность потенциальных возможностей человека. Оценивая первый опыт в профессии, достижения и неудачи, человек приходит к осознанию правильности или ошибочности избранного профессионального пути. У него формируется мотивация на дальнейшее профессиональное развитие в избранной профессии, или, в случае разочарования в своем профессиональном выборе, человек осуществляет поиск профессиональной сферы для самоактуализации, адекватной его индивидуальным способностям, в которой он может быть собой, осуществить то, к чему призван собственной природой. Не случайно А. Маслоу использовал понятие «самоактуализирующиеся», а не «самоактуализировавшиеся» личности [16].

Свое призвание быть собой человек реализует в различных сферах деятельности – производственной, научной, художественной, управленческой, педагогической и др., основой которых является труд. Для профессиональной самоактуализации индивида трудовая деятельность является базовой.

Необходимым условием профессиональной самоактуализации выступает качество трудовой жизни (КТЖ), имеющее объективную и субъективную стороны [17]. С объективной стороны КТЖ обуславливается условиями труда, содержанием и организацией труда. Субъективная

сторона выражается в особом психологическом состоянии человека, определяемом как удовлетворенность трудом.

Понимание труда как сферы самоактуализации человека приводит к необходимости создания такого КТЖ, которое способствовало бы раскрытию человеком своих субъективных свойств. Человек не просто встраивается в систему трудовых отношений как объект, своего рода «винтик», а проявляет себя как субъект конкретной профессиональной деятельности, с определенными требованиями к работе, нацеленными на удовлетворение широкого круга потребностей и актуализацию способностей. Трудовая деятельность человека, особенно носящая характер совместной работы с другими людьми, позволяет удовлетворять многообразные социальные потребности человека в познании, общении, красоте и т.п., развивать когнитивные, коммуникативные и другие способности. В конечном счете, это ведет к повышению удовлетворенности трудом как показателю реализации субъектного потенциала человека.

Повышения удовлетворенности трудом можно добиться через преобразования объективной стороны КТЖ: совершенствование системы управления трудовой деятельностью (делегирование субъекту труда больших полномочий и ответственности, предоставление самостоятельности, свободы действий и т.д.), обогащение содержания выполняемой работы творческими элементами, улучшение условий труда, придание труду общественной значимости и т.д.

Субъектный потенциал человека на данном этапе профессионального саморазвития актуализируется не только через его активную, инициативную позицию в системе трудовых отношений, но также в результатах его конкретной профессионально-трудовой деятельности.

В создаваемых трудом материальных и духовных благах человек опредмечивает свои сущностные силы, в состав которых входят многообразные потребности и способности: человека побуждают трудиться не только деньги. У труда, помимо экономического, есть социальный, духовно-нравственный, эстетический и другие аспекты, которые в совокупности раскрывают аксиологию труда. Аксиологическое содержание труда создает условия для самоактуализации человека как профессионала своего дела – умельца, «мастера на все руки», художника, воплощающего в результатах своей трудовой деятельности высшие образцы профессионализма, свою самобытность.

Самобытность в процессе самоосуществления обусловлена таким качеством личности, как креативность. Креативность, считает А. Мас-

лоу, – это универсальная характеристика всех самоактуализирующихся людей. Она проявляет себя в оригинальности, смекалке, изобретательности, особом видении мира, и ее можно обнаружить в любой деятельности. В профессии креативность помогает выразить себя через индивидуальный стиль работы, неповторимость ее результатов.

Актуализация субъектного потенциала на данном этапе обусловлена, таким образом, аксиологическим содержанием труда, ее показателем можно считать опредмеченные в профессиональных достижениях сущностные силы человека, демонстрирующие неповторимость присущих ему возможностей. Переход потенциальных возможностей человека в актуальные обуславливает его индивидуальный профессиональный профиль как реализованную человеком потребность быть собой. Профессиональный успех может быть серьезным стимулом для дальнейшего движения к профессиональным вершинам, для укрепления веры в свои силы и возможности.

В литературе до сих пор нет ясности в вопросе о соотношении понятий «самоактуализация» и «самореализация». На наш взгляд, есть два основания для различения этих понятий.

Во-первых, понятие самоактуализации не содержит указания на социальную значимость результатов деятельности. Последние, как правило, имеют не столько социальную, сколько индивидуальную значимость. Они важны для человека на пути осознания того, что «Я» есть, что «Я» могу, в том числе и в профессии. Тогда как при исследовании вопросов самореализации, тесно связанной с творчеством, принимаются во внимание результаты, которые не только имеют индивидуальную значимость, но и обладают ценностью для развития общества, человечества в целом. Исследованием вершин в развитии человека, раскрывающих его творческий потенциал, занимается акмеология. И как отмечает Е.А. Карпова, в ней, в отличие от теории самоактуализации, «упор делается на достижение признанного успеха в определенном социально-значимом виде профессиональной деятельности, подкрепленного внешними и экспертными оценками» [18]. О связи самореализации и творчества в профессиональной деятельности речь пойдет дальше.

Во-вторых, самоактуализация человека может выражаться как через созидательную, конструктивную деятельность, так и через разрушительную, деструктивную. Тогда как самореализация, тесно связанная с творчеством, имеет созидательную, ориентированную на высшие ценности, природу.

Деструктивная форма самоактуализации направлена не столько на создание позитивно-значимых результатов и саморазвитие личности, сколько на повышение самооценки, возвышение себя в собственных и чужих глазах, хотя бы и за счет нравственно осуждаемой, противоправной деятельности. Для пояснения сошлемся на предпринимательскую деятельность, которая, по данным социологических опросов, привлекательна для значительной части молодежи. В ней ярко выражена активность субъекта, его готовность к риску, стремление использовать любую возможность для самоутверждения. Если единственным показателем успеха предпринимательской деятельности будет выступать прибыль, то утвердить себя в качестве состоявшегося бизнесмена отдельные предприниматели могут – и мы это нередко наблюдаем – любой ценой, в том числе и нарушая правовые и моральные нормы. Поэтому очень важным условием развития цивилизованного предпринимательства является формирование правовой культуры, этики предпринимательства. Что, в конечном итоге, сказывается на самоактуализации молодежи в этой профессиональной сфере.

Динамичность социально-экономической ситуации современного российского общества требует от человека профессиональной гибкости. Профессиональная самоактуализация сегодня не выглядит как линейный процесс достижений в рамках однажды избранной профессии. Доминантная мотивация субъекта самоактуализации на постоянный рост и самосовершенствование обеспечивает его профессиональную мобильность: повышение квалификации, освоение смежных специальностей, а при необходимости и смену профессии. Статус субъекта самоактуализации в современных условиях предполагает принятие ценностной установки на непрерывность профессионального самообразования.

4. Этап профессиональной самореализации

Третий этап (этап самореализации) связан с внутренней ценностно-смысловой детерминацией профессиональной деятельности. В ценностно-смысловом мотивационном блоке на первый план выступает то, что соответствует представлениям человека о смысле его деятельности, профессиональном призвании и, в конечном итоге, о смысле всей жизни. Человек, ориентированный на высшие ценности и смыслы, обретает качество субъекта, свободно и творчески реализующего себя в профессии и в жизни. Степень и уровень самореализации, полнота раскрытия своих способностей и даро-

ваний у людей разные, они определяют масштаб конкретной личности, ее вклад как субъекта профессиональной деятельности в материальное и духовное богатство общества.

Условием для профессиональной самореализации выступает осознание субъектом личностного смысла труда. Теоретическое обоснование данного положения связано с преодолением упрощенных представлений о труде в рамках концепции «экономического человека». Труд в ней имеет ценность лишь с точки зрения создаваемого продукта. Понимание труда не как средства для каких-то внешних целей, а как самоценной человеческой деятельности, как занятия, желательного для человека с точки зрения его внутренней потребности, постепенно складывалось в истории философской и управленческой мысли и способствовало открытию личностного смысла труда. По мнению В.А. Мирзояна, ориентация на личностный смысл труда, превращение труда в арену человеческого развития находится в русле «цивилизационной сверхзадачи гуманизации труда» [19, с. 10].

Раскрывая идеологию гуманизации труда, В.А. Мирзоян апеллирует к концепции «тройственной переоценки труда» французского социолога Ж. Фридмана. Чтобы человек мог проявить в труде свою личность, труду должна быть возвращена, считает Ж. Фридман, ценность тройного рода — интеллектуальная, моральная, социальная. Интеллектуальная ценность обеспечивается технологическими и организационными нововведениями, моральная — посредством социально-психологических и ценностных изменений, социальная — через социально-политические реформы. Как справедливо замечает В.А. Мирзоян, эти новации увеличивают пространство для осмысленной деятельности, обуславливают возможность работнику видеть содержательный смысл того, что он делает, гордиться собственным трудом, понимать социальную значимость своего труда. Но для обретения личностного смысла труда они должны быть пропущены через субъектность человека — его систему ценностей, установок, волю [19, с. 10–11].

Формирование мотивации на личностный смысл труда как условие для профессиональной самореализации требует не только разработки соответствующей концепции менеджмента, отличной от той, что мотивировала человека на труд единственно через материальную заинтересованность, но и идеологической поддержки со стороны общества, его социальных институтов. Без этой поддержки практическая эффективность новейших теоретических разработок будет существенно снижена.

Субъектность на этапе самореализации предполагает креативное поведение человека по отношению к созданному совокупной человеческой деятельностью ценностно-смысловому, культурному полю. Индивид осваивает его не пассивно, а активно, проблематизируя содержание смыслов. Найти, понять, истолковать смысл — это акты творчества. Смысл требует осуществления. Как отмечал В. Франкл, «смысл смысла в том, что он направляет ход бытия» [20, с. 285]. Философы, социологи, психологи пользуются понятием жизненного мира, который образуют смыслы, обозначающие существенные, наиболее важные ценностные ориентации человека, определяющие содержание жизни людей [21]. Смыслы присутствуют в каждой сфере человеческой деятельности, в том числе и трудовой. Открытие личностного смысла труда характеризует человека как субъекта профессиональной самореализации, раскрывающего свой творческий потенциал.

В процессе профессиональной самореализации творчество субъекта выступает в аспекте внешней предметной объективации в социально значимых и признанных обществом достижениях, которые демонстрируют реализацию его способностей, знаний, умений, навыков, а также в аспекте внутренней работы человека над собой, в процессе формирования в себе нравственных и гражданских качеств. Созидательная природа творчества обусловлена установками субъекта на высшие духовные ценности. К пространству высших ценностей, которые мотивируют субъекта на творческую самореализацию в профессии, относятся, в первую очередь, нравственные ценности. Особо выделим среди них ценность солидаризма как нравственного начала в отношениях между людьми, обусловленного общественной природой человека [22].

Солидарность (солидаризм) можно определить как совместные действия субъектов для достижения общих целей. Солидарные (солидаристские) отношения были востребованы на всем протяжении человеческой истории. С точки зрения французского социолога Э. Дюркгейма, «солидарное бытие» является высшей целью общественного развития. Переход от механической солидарности, в которой личность поглощается коллективом, к органической, для которой характерно сочетание частного и общего интереса, выступает, по Дюркгейму, показателем прогресса в развитии общества. Принимая во внимание открытия современной эволюционной биологии, в соответствии с которыми существенным фактором, обеспечивающим преимущества в борьбе за существование, выступает взаимопомощь, обоснованным будет

выглядеть следующее утверждение. На современном этапе идея солидаризма может рассматриваться как перспективная для создания концепции трудовой этики (этики солидаризма), способной стать фактором профессиональной самореализации и «мотором» экономики России.

Этика индивидуализма в полной мере отразила дух капитализма и легла в основу предпринимательства стран Запада. Но экономическое развитие может совершаться в разных культурных оболочках, а трудовое поведение человека не обязательно всегда мотивировано индивидуально-личностными целями, потребностями и интересами. В развитом обществе, основанном на органической солидарности, личность и коллектив, частный и общий интерес не отрицают, а дополняют друг друга. Субъекты трудовой деятельности в солидарных отношениях не теряют своей индивидуальности. Напротив, их самобытность как раз и является основой для объединения усилий и возникновения мультипликативного экономического эффекта.

В этике солидаризма есть элемент нормативности, но и основания для ее практической реализации тоже есть. Сошлемся на точку зрения видного экономиста, академика РАН В.М. Полтеровича, который утверждает, что предположение об эгоистической природе человека и конкуренции входит в противоречие с наблюдаемой тенденцией социально-экономического развития. Сегодня, считает он, есть все основания утверждать, что в развитых странах роль механизмов конкуренции снижается, уступая место механизмам сотрудничества. Признание возрастающей роли институтов сотрудничества составляет основу предлагаемой им концепции коллаборативизма [23]. Коллаборативность – это способность и стремление к сотрудничеству, при котором снимаются крайности индивидуализма и коллективизма и достигается баланс между личными и коллективными целями.

Способность к совместным трудовым усилиям в достижении общих целей была неоднократно продемонстрирована соотечественниками на переломных этапах истории. За годы рыночных реформ произошел распад социальных связей, многие социальные технологии совместной деятельности людей оказались невосстановленными по причине неадекватности их новым реалиям, а другие не были разработаны. Однако без новых социальных технологий, ориентированных на формирование навыков и умений совместной социальной деятельности, опираясь лишь на внедрение «цифровых технологий», невозможно реализовывать масштабные социально-экономические проекты. Солидаризм, ориентированный на субъектность всех членов общества, – это идеология совместного

социального творчества субъектов, которая благоприятствует их профессиональной самореализации и способствует решению задач инновационного развития России.

Солидаризм, как уже ранее было замечено, вытекает из общественной природы человека. Тезис о том, что человек в качестве субъекта труда может быть только общественным субъектом, не нуждается в особых доказательствах. Человек в процессе трудовой профессиональной деятельности выходит за пределы индивидуального бытия, как бы «выплескивает» себя в общественную жизнь. Общественно полезная деятельность способствует наиболее полному раскрытию его субъектности. В ней человек выступает и как субъект «для себя», и как общественный субъект. Не проводя резкой грани между индивидуально-личностными и общественными качествами человека, можно утверждать, что чем больше в отдельном человеке представлено общее, социальное, тем ярче, значительнее его индивидуальность.

Однако результаты социологических опросов в молодежной среде говорят о том, что в профессиональном мотивационном блоке существенно упала значимость деятельности, направленной на пользу всего общества, важность хорошего трудового коллектива. Из трудовой мотивации исчезли или стали малозначимыми такие социальные побуждения, как быть полезным обществу (только 37.4% респондентов отметили для себя значимость данного мотива), быть полезным людям (38.3%), заслужить уважение знакомых и друзей (26.1%), добиваться высокого положения в обществе (22.1%). Это позволяет сделать вывод, что профессиональная самореализация оценивается молодежью прежде всего под углом зрения индивидуально-личностных потребностей и интересов: как возможность заняться любимым делом (70.3%), применить свои способности (61.0%), сделать карьеру (50.5%), проявить творчество (42.8%) [13, с. 165]. Целый спектр ценностных ориентаций личности как общественного субъекта слабо связан или даже остается за порогом профессионального труда.

Если профессиональный труд рассматривается исключительно как деятельность по достижению индивидуально значимых целей, а в раскрытии личностного смысла труда отсутствует мотив его социальной значимости, то при таком упрощении трудовой мотивации вряд ли возможно рассчитывать на повышение социальной эффективности проводимых в обществе преобразований.

Процесс самореализации, таким образом, включает диалектическую взаимосвязь двух аспектов субъектности – индивидуально-

личностного и общественного. Чем богаче проявление индивидуальных, творческих способностей человека в профессии, тем больше возможностей для развития его как общественного субъекта, и наоборот, общественные качества человека обогащают его творческую индивидуальность.

Рассмотренные этапы профессионального саморазвития между собой связаны. Можно считать корректным утверждение, что профессиональная самореализация базируется на профессиональном самоопределении и профессиональной самоактуализации и недостаточный уровень развития последних порождает проблемы профессиональной самореализации [24, с. 199]. С нашей точки зрения, к издержкам профессионального развития ведет не в полной мере реализованная человеком способность быть субъектом на каждом этапе профессионально-трудовой деятельности. Поэтому необходимым условием успешного становления человека в профессии можно считать последовательность и непрерывность всех этапов профессионального развития с обязательным включением в их содержание задач по актуализации субъектных характеристик человека, имеющих специфику на каждом из этапов.

Результаты и выводы

Проведенный анализ этапов профессионального саморазвития человека позволил выделить свойственные каждому этапу противоречия между внешними социальными и внутренними мотивационно-ценностными факторами, раскрыть специфику трудовой мотивации на каждом этапе, рассмотреть профессиональное саморазвитие человека в контексте эволюции его субъектности.

На этапе самоопределения, в условиях профессионального выбора имеет место противоречие между объективными факторами (рынком труда, потребностями общества, социальной системой ценностей), с одной стороны, и субъективно-личностными, профессиональными потребностями, интересами, ценностными ориентациями, с другой стороны. В системе трудовой мотивации доминирует установка на труд как инструментальную ценность. Выявленные противоречия обуславливают необходимость разработки практических программ, оказывающих разноплановую поддержку субъекту в его профессиональном самоопределении. Обретение человеком субъектности на данном этапе происходит через внутренне противоречивый процесс профессионального выбора, через формирование положительной мотивации к труду, воспитание трудолюбия.

На этапе самоактуализации важным условием профессионального развития человека вы-

ступает качество его трудовой жизни, предполагающее единство двух противоположностей. Повышение удовлетворенности трудом как субъективное слагаемое КТЖ требует преобразований объективной стороны КТЖ, создания условий для самоактуализации человека в профессиональной деятельности (изменений в организации, содержании труда и т.д.). Этап связан с мотивацией субъекта на профессиональный и личностный рост. Актуализация субъектного потенциала происходит через активную позицию индивида в системе трудовых отношений, а также через достижения, обусловленные аксиологическим содержанием труда и демонстрирующие самобытность присущих человеку возможностей и способностей, через реализованную человеком потребность быть собой, соответствовать своей природе. Задачи этапа решаются совершенствованием всей системы социального управления организацией.

Этап самореализации демонстрирует противоречие между частным и общим интересом субъекта труда, высокой оценкой им профессиональной самореализации как сферы по достижению индивидуально значимых целей и невысокой оценкой социальной значимости труда. Отсутствие в личностном смысле труда мотива социальной значимости труда упрощает трудовую мотивацию и снижает эффективность проводимых в обществе преобразований. Формирование мотивации на личностный смысл труда как условие для профессиональной самореализации требует поддержки со стороны общества, его социальных институтов, включая систему образования. Самореализация – это высшее проявление субъектности, существенными признаками которой выступают творчество и постижение смысла профессиональной деятельности, который выходит за рамки индивидуально-личностного в область общественно значимого. Благоприятствует профессиональной самореализации личности солидаризм как идеология совместного социального творчества субъектов. Лишь определенный уровень накопления субъектного потенциала на этапах самоопределения и самоактуализации обеспечивает потребность, способность и возможность профессиональной самореализации личности.

Список литературы

1. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
2. Митина Л.М. Два способа жизни (по С.Л. Рубинштейну) – две модели профессиональной жизнедеятельности человека в современном мире // Психология человека в современном мире. Том 3. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. 400 с.

3. Щупленков Н.О., Щупленков О.В. Субъектность как интегральная психо-философская характеристика человека // *Вестник психологии и психотехники*. 2013. № 9. С. 51–82.
4. Деркач А.А. Субъектность и субъективность в акмеологическом развитии человека // *Психология человека в современном мире*. Т. 3. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. 400 с.
5. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: Автореф. дис. ... доктора психологических наук. М., 1995. 46 с. URL: http://irbis.gnpbu.ru/Aref_1995/Borisova_E_M_1995.pdf (дата обращения: 01.06.2017).
6. В Роструде назвали самую востребованную в России профессию. URL: http://www.aif.ru/money/market/v_rostrude_nazvali_samuyu_vostrebovannuyu_v_rossii_professiyu (дата обращения: 03.06.2017).
7. Ключарев Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // *Социологические исследования*. 2015. № 11. С. 49–56.
8. Уколов Р.А. Ценности труда и профессионально-карьерного роста среди молодежи: результаты социологического исследования // *Теория и практика общественного развития*. 2014. № 11. С. 25–29.
9. Шарова Е.Н., Мулина Т.В. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях социокультурной трансформации российского общества (региональный аспект) // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2010. Том XIII. № 1. С. 50–68.
10. Кошарный В.П., Корж Н.В. Трудовые ценности и установки студенческой молодежи // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2012. № 1 (21). С. 126–135.
11. Труд в системе человеческих ценностей. Материалы круглого стола // *Человек*. 2013. № 5. С. 21–30.
12. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000. 712 с.
13. Пакина Т.А. Трудовые ценности современной студенческой молодежи // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2014. № 2 (34). С. 162–168.
14. Атлас новых профессий. Вторая редакция. URL: <http://edu2035.org/pdf/GEF.Atlas-ru.pdf> (дата обращения: 23.06.2017).
15. Овчарова Т.Н. Триада эффективного образования: фундаментальность, компетентность, личностное развитие // *Педагогика и просвещение*. 2016. № 3. С. 317–326.
16. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. 478 с. URL: <http://psylib.org.ua/books/masla01/> (дата обращения: 25.06.2017).
17. Маклакова Е.А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала // *Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*. 2014. Вып. № 2. Т. 6. С. 37–47.
18. Карпова Е.А. Акмеологические основы самореализации личности в основных сферах жизнедеятельности человека // *Психология человека в современном мире*. Т. 3. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. 400 с.
19. Мирзоян В.А. Кризис трудовой мотивации: опыт философского анализа // *Вопросы философии*. 2011. № 11. С. 3–13.
20. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
21. Тощенко Ж.Т. Жизненный мир и его смыслы // *Социологические исследования*. 2016. № 1. С. 6–17.
22. Чешев В.В. Антропологический смысл категории «деятельность» // *Вопросы философии*. 2016. № 2. С. 22–33.
23. Полтерович В.М. От социального либерализма – к философии сотрудничества // *Общественные науки и современность*. 2015. № 4. С. 41–64.
24. Москаленко О.В., Миронова Г.В. Взаимосвязь профессиональной самореализации молодежи с процессами ее самоактуализации, самоопределения и самоэффективности // *Мир психологии: Научно-методический журнал / Ред. Д.И. Фельдштейн*. 2011. № 1 (6). Январь–март. С. 193–200.

PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF A PERSON AS THE EVOLUTION OF ONE'S SUBJECTIVE POTENTIAL

T.N. Ovcharova, A.O. Ovcharov

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

We consider professional self-development as a person's activity, which is accompanied by changes in the person's subjective potential. This allows us to see the logic of the personality development in one's profession in a new way. The data of sociological research served as the basis for identifying the specific features of young people's labor motivation at the stage of professional self-determination, professional self-actualization and professional self-realization. Some contradictions between external societal and internal motivational and value factors of professional self-development have been revealed. The conclusion is drawn that the side effects and penalties of professional development at each stage are the result of a person's failure to fully realize one's ability to be the subject of this process. The proposed approach is of great importance not only for the theory of professional self-development of an individual, but also for solving practical problems of increasing the effectiveness of vocational education.

Keywords: professional self-development, subjective potential, work, motivation, values, professional self-determination, professional choice, professional self-actualization, professional self-realization, creativity.