

РЕФЛЕКСИВНЫЙ ПОДХОД К ПРЕОДОЛЕНИЮ КРИЗИСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

В.В. Ушкалёв

(Харьковский национальный экономический университет, г. Харьков, Украина)

Поддержание высокой конкурентоспособности персонала, актуальное для большинства современных предприятий, возможно только через постоянную работу в области его профессионального развития. Одной из существенных задач этого процесса является преодоление кризисов профессионального развития. И если объективные причины этого процесса исследованы достаточно глубоко в рамках возрастной и профессиональной психологии, то субъективная сторона преодоления этого явления требует дальнейшего исследования. В связи с этим представляет интерес формирование подходов к преодолению кризисов профессионального развития на основе рефлексивного подхода и теоретических положений, сформулированных В. Лефевром, В. Лепским, А. Деркачем и др. [1-3].

В работе Э. Зеера представлена достаточно подробная классификация субъективных и объективных факторов, обуславливающих возникновение кризисов профессионального развития [1]. К числу субъективных им отнесены: социально-профессиональная активность личности, совершенствование способов выполнения деятельности, полная поглощенность профессиональной деятельностью, неудовлетворенность социальным и профессионально-образовательным статусом, неудовлетворенность потребностей личности, субъективное чувство остановки в развитии, стремление к самоактуализации и самореализации [1]. Актуализация и воздействие этих факторов в свою очередь обусловлены формированием иррациональных убеждений субъекта, снижающих эффективность его адаптации к изменяющимся условиям.

Рассматривая поведение субъекта в системе, где полюсами, характеризующими изменение источников действий, являются рациональность и иррациональность, можно заметить существование континуума, выражающегося в обратно-пропорциональной связи этих катализаторов человеческой активности. Учитывая, что рациональность, как правило, связана с осуществлением прогноза результативности действий в относительно долгосрочном периоде [5], иррациональность человеческого поведения может рассматриваться как выбор варианта действий на основе оценки краткосрочной перспективы. В принятии иррационального решения большую роль играют эмоции и чувства, которые позволяют индивиду отказаться

частично или полностью от построения многоэлементных логических причинно-следственных цепей. Однако такое решение всё равно имеет свою логику и базируется на вполне определенных (зачастую неосознаваемых) критериях, что позволяет говорить о рациональности действий субъекта в краткосрочном периоде.

Поскольку иррациональное решение основывается на текущей оценке ситуации применительно к конкретному моменту времени или временному интервалу, то его можно рассматривать как приращение полезности, достигаемое по доминирующему личностному критерию в определенный промежуток времени, достигаемое в результате выбора одной из имеющихся альтернатив. Поведение субъекта на ограниченном множестве альтернатив при этом может быть описано и спрогнозировано посредством введения функции изменения значимых критериев по времени. Увеличение степени осознания, а следовательно – и изменение уровня рациональности индивида в результате целенаправленно организуемых рефлексивных процессов позволяет осуществить переход от краткосрочных к долгосрочным личностным критериям, тем самым сделать поведение более стабильным и конструктивным.

Преодоление кризиса профессионального развития также во многом определяется интенсивностью веры индивида в существование возможности эффективного изменения в контексте его образа ситуации профессионального развития. Введенное В. Лефевром понятие интенсивности веры [1] при этом будет характеризовать величину волевых усилий по преодолению кризиса, либо сопротивления изменениям (в зависимости от модальности верований индивида).

Рассматривая веру как совокупность убеждений субъекта, которые он воспринимает как истинные, следует отметить, что вера и знание образуют континуум, в котором недостаток одного элемента компенсируется другим. Механизм формирования таких убеждений в упрощенном виде может быть представлен как последовательная реализация триады «информация – знание – доверие». Интериоризированная субъектом информация, увеличивающая согласованное знание, формирует доверие. Последнее трактуется как готовность принятия за истинные убеждения, не подтвержденные эмпирическим опытом. Доверие к имеющимся знаниям позволяет субъекту «достроить» неподтвержденную часть образа ситуации, которая и составляет веру. И наоборот – информация, делающая знания противоречивыми, вынуждает субъекта искать новые основания для оценки ситуации.

Учитывая выше сказанное, изменение нересурсного представления субъекта о ситуации кризиса развития возможно путем

изменения баланса в диаде «знание-вера». Введение информации, противоречащей текущим нересурсным убеждениям индивида (или обостряющей имеющиеся противоречия) приведут к изменению образа ситуации у субъекта, что параллельно с актуализацией его долгосрочного прогнозирования может позволить преодолеть кризис профессионального развития. Возможное при этом неприятие («отторжение») информации, противоречащей сложившейся системе убеждений может быть объяснено наличием вторичной выгоды (дополнительный критерий) от сохранения проблемной ситуации и преодолено путем применения аналогичной рефлексивной процедуры к выявленному убеждению по поводу вторичной выгоды.

Литература

1. Лефевр В. А. Формула человека: Контуры фундаментальной психологии / В. А. Лефевр ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1991. – 108 с.
2. Рефлексивный подход: от методологии к практике / Под ред. В. Е. Лепского. – М. : Когито-Центр, 2009. – 447с.
3. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. – М. : Изд. Московского психолого-социального института; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – М. : – 240 с.
5. Новая философская энциклопедия. – 2-е изд., испр. и допол. – М. : Мысль, 2010. – Т. 1–4. – 2816 с.