

УДК 374.316.61

Абрекова Л.О.**САМОРЕАЛИЗАЦИЯ
ЧЕЛОВЕКА
КАК ЛИЧНОСТИ
И ПРОФЕССИОНАЛА:
ПОИСК НОВЫХ
ПОДХОДОВ,
ФАКТОРОВ И СРЕДСТВ**

Ключевые слова: самореализация, личность, профессионал, деятельность, саморегуляция, развитие, потенциал, профессиогенез, самодетерминация, самоопределение, саморазвитие.

Развитие личности и раскрытие ее творческого потенциала наиболее активно осуществляются в различных видах деятельности. Личностные качества в значительной мере определяют процесс саморегуляции профессиональной деятельности, влияют на ее эффективность и удовлетворенность трудом, на постановку целей, на коррекцию программ действий, которые должны соответствовать этим целям и возможностям субъекта труда. К настоящему времени выявлено, что уровень личностного развития является основным фактором эффективности труда. Однако ориентация исключительно на инструментальный ресурс личности не приводит к решению проблемы эффективности труда [1; 2]. В связи с этим возникает вопрос о необходимости исследования особенностей целостной личности в контексте ее целостного образа жизни.

В современной психологии наметились тенденции холистического подхода к человеку как личности и субъекту труда. В эволюционно-холистической теории профессиогенеза целостно рассматриваются и социально-психологические качества личности, которые определяют человека как субъекта труда в данных социальных условиях, а также требования к профессиональным навыкам, действиям, определяющим эффективность деятельности. В исследованиях отечественных психологов сформулированы положения, раскрывающие процессы развития человека как личности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, В.С. Мерлин, А.В. Петровский, В.А. Петровский, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков и др.).

С.Л. Рубинштейн при рассмотрении проблемы личности и ее развития обращался к понятию субъекта, обозна-

чающему активность, самодетерминацию, самодеятельность, самоопределение и саморазвитие человека. Субъект определялся им как сознательно действующее лицо, как субъект жизни, познания, осознания мира и самого себя. Являясь основателем субъектно-деятельностного подхода, С.Л. Рубинштейн рассматривал сложное взаимодействие деятельности и субъекта. Личность становится субъектом, когда она выступает таким центром самоорганизации и саморегуляции, который позволяет ей соотноситься с действительностью целостным, а не парциальным способом. В этом заключается развитие на современном этапе идеи об интегративной сущности личности. В определении личности С.Л. Рубинштейна она характеризуется как триединство потребностей, мотивов, желаний, с одной стороны, способностей, возможностей – с другой, характера – с третьей [3].

Идеи С.Л. Рубинштейна были в дальнейшем продолжены А.В. Брушлинским, который доказывал, что становление субъекта происходит в процессе жизнедеятельности, т.е. в жизненном мире человека. Давая определение личности как субъекта, А.В. Брушлинский связывает его с наличием противоречия между личностью, ее мотивами, способностями, потребностями и теми требованиями, которые предъявляет к ней общество. Качество и мера становления личности субъектом связаны со способностью и способом разрешения ею этого противоречия. Личность в качестве субъекта жизни разрешает это противоречие или жертвуя свободой, индивидуальностью, активностью в пользу адаптивности, или выбирая независимость и жертвуя социальным одобрением, благами и т.д. Масштаб противоречий и конструктивность их

решения определяют уровень, достигнутый личностью как субъектом. Защиты, фрустрации, стрессы, комплексы, болезненное самолюбие – феноменология неоптимальных для личности способов решения этой задачи [4; 5].

В течение длительного времени в концепциях отечественных исследователей развитие психики и развитие личности рассматривалось в неразрывном единстве. В 80-х гг. XX столетия А.В. Петровским были названы аргументы, позволяющие развести данные понятия. В связи с этим выделены основные корреляты личности как субъекта развития. По-новому были осмыслены механизмы, формы организации, направленность (прогресс, регресс, совершенствование), динамика (эволюция, революция, кризис, распад), условия, предпосылки и результаты развития. Было выявлено, что деятельность создает ситуацию, обеспечивающую развитие отношений, потребностей, сознания и самосознания человека, что она помогает раскрыть внутренние возможности человека, обеспечивает реальное пере структурирование внутренней деятельности, формирование ее мотивов [6].

Сформулированный принцип деятельностного опосредования позволил связать процесс развития личности в единую систему. Деятельность начала рассматриваться как основной способ формирования и реализации субъекта. Вместе с тем отработывался тезис, что личность не сводится к любой из форм деятельности и не растворяется в ней без остатка, а составляет особое системное образование, существенной характеристикой которого является ценностно-смысловое отношение к происходящему.

Е.А. Климов дал определение субъекта профессиональной деятельности и подчеркнул системную разнораз-

вую организацию его психики, включающую ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, целям, средствам и условиям деятельности. По его мнению, субъект раскрывается в возможности целостной организации деятельности, в доступности ее целостного контура. Отсюда им сделан вывод о том, что самостоятельность личности выступает главной характеристикой субъекта деятельности [7; 8]. В отечественной психологии развивается и реализуется идея единства процесса формирования личности как профессионала и профессионала как личности и активного субъекта жизнедеятельности. Было доказано, что воспроизводство и расширенное воспроизводство субъекта осуществляются в деятельности (А.А. Деркач).

В большинстве исследований делается акцент на том, что самосознание субъекта является ведущим фактором сохранения, изменения и развития личности. В процессе развития личности формируется целостный образ, или Я-концепция. В зависимости от целей и задач самосознание проявляется как самопознание, самооценка, самоконтроль и самопринятие. Самосознание служит основой для самоконтроля и саморегуляции, а его результатом становится образ Я, который выступает основой построения взаимоотношений с другими людьми. Общим знаменателем, интегральным измерением Я выступают самопринятие и самоуважение личности [9; 10].

З.И. Рябикина выделяет в процессе личностного развития две основные фазы: фазу, в которой развитие преимущественно определяется противоречиями, инициируемыми изменениями во внешних объективных пространствах, и фазу, сопряженную с насту-

плением зрелости (акме), в которой дальнейший рост связан с активной стратегией воплощения во внешних пространствах системы обретенных личностью смыслов, вершиной, или интегрирующим ядром которых является смысл жизни [11]. В настоящее время именно субъектный подход позволяет интегрировать имеющиеся исследования личностных проявлений в контексте профессиональной деятельности и задает корректную операционализацию их переменных.

Согласно К.А. Абульхановой, категория субъекта раскрывает активность человека, говорит о его роли и месте, указывает на способность к деятельности, творчеству, самоопределению и развитию. Ею выделены типы личности, по-разному проявляющие свою активность, предрасположенные к разным способам включения в деятельность и организации ее пространств. Притязания разных типов проектируют (сознательно или неосознанно) пространство предстоящей деятельности, способы его связей с другими людьми, а реализация притязаний в деятельности вносит в них изменения, осуществляет саморегуляцию развития личности.

К.А. Абульханова подчеркивает активность субъекта и его способность изменять себя в условиях задачи реорганизации деятельности. Субъектность в труде предполагает развитую систему саморегуляции, которая выражается в решении нестандартных задач, в действенном преодолении нетипичных, незнакомых ситуаций на всех ступенях овладения различными видами деятельности, в продуктивной самостоятельности, в упорстве и настойчивости. Саморегуляция рассматривается как качество, характеризующее сложившуюся субъектность. Оно также выражается в способно-

сти к эффективному осуществлению деятельности. Поэтому исследования субъектности в конкретных видах деятельности, для которых важна проблема оценки эффективности, должны учитывать проявления саморегуляции. В конечном счете регуляторные процессы направляются, организуются и содержательно обуславливаются мотивационными тенденциями, отражающими потребности и ценности личности как субъекта. Конкретное исследование должно учитывать важное место саморегуляции в деятельности, а также то, что саморегуляция тесно связана с другими сторонами и проявлениями субъекта [12; 13].

Основная форма развития личности – это жизненный путь, главным содержанием которого становятся значимые события жизни. К исследованию жизненного пути человека подходили, понимая его как онтогенетический, индивидуальный путь жизни человека в целом (Б.Г. Ананьев, А.А. Кроник, А.В. Толстых) или делая акцент на событиях жизни (С.Л. Рубинштейн), жизненной позиции, стратегии и ситуации (К.А. Абульханова, Ф.Е. Василюк). С.Л. Рубинштейн рассматривал жизненный путь личности не только как движение человека вперед, но и как движение вверх, к более совершенным проявлениям сущности, к достижению личностного совершенства [14].

Способность личности регулировать свой жизненный путь как целое и подчинять его своим целям, ценностям свидетельствует о высшем уровне субъекта жизни. Высшие личностные качества (сознание, активность, психологическая зрелость, интегративность) проявляются и формируются в жизненном пути личности. Активность личности преобразует обстоятельства, направляет ход жизни, формирует жизненную позицию. Динамика жизни

человека перестает быть случайным чередованием событий, попадает в зависимость от его активности, способов и возможностей ее организации. Основные направления такой активности: опора на социально-психологические тенденции или на внутренние возможности, способность рассчитывать свои силы, самостоятельность действий, возможность оптимальным образом соединять внешние обстоятельства и внешние тенденции, решать противоречия между ним.

В современной психологической науке профессиональный компонент жизненного пути рассматривается в контексте профессиональной карьеры и профессионализации. Карьера изучается в различных аспектах: исследуются этапы карьерного развития, особенности мотивации карьерного достижения, структурные компоненты образа карьеры и пр. Установлено, что особенности личности влияют на успешность преодоления трудностей карьерного продвижения, а системообразующим фактором образа будущей карьеры является конечная должность, цепь управленческого развития [15].

В психологии разрабатываются новые модели профессионализации, отличающиеся от прежних своей гибкостью, гуманистической ориентированностью. Профессионализацию все чаще рассматривают на основе принципа субъектности. Конечные эффекты профессионального развития становятся формами реализации субъектом своей интегративной функции.

Наиболее полно современные тенденции в психологии, проявляющиеся в субъектном подходе к проблемам самореализации человека в профессии, представлены в концепции профессионализации А.Р. Фонарева, который характеризует процесс профессионального развития как переход от инстру-

ментального понимания деятельности к пониманию деятельности в связи с жизнедеятельностью, с задачами определения направленности жизни, с этическими факторами, с активностью в отношении собственной личности. Критериями личности профессионала являются профессиональная идентичность, профессиональная зрелость и профессиональная продуктивность. Профессиональная идентичность характеризуется соответствием между индивидуальными и социальными представлениями о профессии, о ее значимости для субъекта. Она оценивается на основе субъективных показателей: личностной идентичности (близость представлений о собственных личностных качествах и качествах, присущих профессионалу), ценностной идентичности (близость ценностей личности и профессионала); удовлетворенности трудом (условия его осуществления) и удовлетворенности профессией.

Профессиональная зрелость свидетельствует о сформированности регулятивных механизмов профессионализации в целом и регуляции своей конкретной профессиональной деятельности. Она оценивается по уровню сформированности механизмов планирования деятельности, программирования действий, оценки результатов и их коррекции. Показателями продуктивности являются производительности и надежность профессиональной деятельности. Профессионал как личность отличается тем, что проявляет неадаптивную активность в рамках трудовой деятельности, подходит к решению трудовых проблем творчески и с возможным риском. Профессионал личностно вовлекается в трудовую деятельность. Рассмотрение личности в контексте профессионализации позволило А.Р. Фонареву выделить три формы психологической регуляции

деятельности (индивидуальную, личностную, промежуточную) [16].

Соответственно трем уровням психологической регуляции деятельности им выделены и три уровня осуществления деятельности. Исполнительский уровень предполагает копирование образцов выполнения. Деятельность представляется как состоящая из отдельных действий цепочка исполнительских актов, которая обеспечивается навыками и должностными инструкциями. На уровне планирования имеются некоторые представления о деятельности в целом, человек переходит к более крупным ее единицам. На этом уровне возможна частичная дезадаптация специалиста, который видит, что способы осуществления деятельности, применяемые им, не лучшие, а изменить что-либо в своей деятельности он еще не может. Человек уже стремится самовыразиться, самореализоваться через профессию, иногда любой ценой, даже в ущерб самой деятельности. При этом происходит идентификация с профессией, что позволяет соответствовать профессиональным ценностям, но препятствует личностному росту.

Отличительной особенностью первых двух уровней выполнения деятельности является то, что личностные и профессиональные качества имеют как бы самостоятельную жизнь. На уровне проектирования деятельности происходит переход к принципиально новому пониманию строения профессиональной деятельности как целостного образования. Складывается системное представление о деятельности. Появляется радость творчества. Жизнь разворачивается в вертикальном направлении, которое и задает содержательное конструирование жизненного пути. Этот уровень рассматривается как профессионализм. Его главной особенностью

является то, что человека осваивает смежные области деятельности. Субъект начинает развивать универсальные способности, которые позволяют ему выполнять одинаково успешно многие виды деятельности [17; 18].

Данная позиция согласуется с актуальным для современной психологической науки стремлением понять психологию личности с точки зрения законов нравственного мира (Б.С. Братусь, В.И. Слободчиков и др.) [19]. В рамках данного подхода главными для понимания сути человеческой личности и путей ее нормального и аномального развития становятся не успехи человека и его социальные роли, не его продуктивная деятельность сама по себе, не характер, не темперамент, а мера участия, заинтересованности, пристрастности, проникновения в нужды другого человека, общества, человечества в целом. Соответственно, критериями развития личности становятся: отношение к другому человеку как к самоценности, способность к децентрации, творческий характер жизнедеятельности, возможность самопроектирования будущего, вера в осуществимость намеченного, стремление к обретению общего смысла всей жизни и др. В связи с этим психологический анализ личностно-профессионального развития необходимо включает ценностно-мотивационную сферу личности как фактор ее профессионализации.

Мотивация выступает фактором побуждения, регуляции и оценки результатов деятельности, определяет уровень протекания деятельности, внимательность и активность субъекта деятельности. При этом сама мотивация формируется в процессе становления деятельности. Профессионализация предполагает формирование устойчивых мотивов, способствующих повышению уровня выполнения

деятельности, заинтересованности в улучшении качества продукта. Становящаяся деятельность также влияет на мотивацию, как и на все другие личностные образования.

Мотивация является результатом совершенствования, становления структуры деятельности. При этом мотивация сама может становиться или препятствием, или фактором, способствующим развитию деятельности. Внутренние мотивы деятельности проявляются в том, что субъект стремится к более эффективному осуществлению, к более качественному выполнению трудовых операций, к осмысленному осуществлению деятельности. Изменение типа мотивации с внутреннего на внешний является индикатором неблагоприятных изменений личности. Однако их нельзя однозначно объяснять самой деятельностью. Изменение типа мотивации может быть обусловлено внешними по отношению к деятельности факторами, и в этом случае их нельзя рассматривать как профессиональные деформации.

Достижение высокого уровня развития в профессии не гарантирует иммунитета от регрессивных тенденций, так как вместе со стажем накапливается возможность регресса. По достижении высокого уровня профессионализма под влиянием ряда факторов (отсутствие перспектив роста, потеря профессиональной мотивации, возникновение синдрома профессионального выгорания, неуспех в деятельности и неудовлетворенность ею и т.д.) может произойти регрессия и инволюция к статусу «специалиста» [20; 21].

Из этого следует, что каждый субъект труда должен прилагать постоянные усилия к установлению динамического равновесия в системе. Способность постоянно поддерживать динамическое равновесие и, соответственно, высокое

качество работы связана с уровнем развития субъектности личности. Именно субъектность препятствует проявлению регрессивных тенденций в личностно-профессиональном развитии.

Современные модели профессионализации отличаются гибкостью, гуманистической ориентированностью. Конечные эффекты профессионального развития становятся формами реализации субъектом своей интегративной функции. Самореализация субъекта труда как личности и профессионала определяется изменениями в ценностно-смысловой и нравственно-мировоззренческой сфере.

Библиография

1. Bass, B.M. and G.V. Barrett, 1981. People, Work and Organizations. An introduction to industrial and Organizational Psychology. 2nd ed. Boston: Allyn & Bacon.
2. Craft, M. and A. Craft, 1985. The participation of ethnic minority pupils in further and higher education. Education Research, 25.
3. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 1976.
4. Брушлинский А.В. О деятельности субъекта и его критериях // Субъект. Познание. Деятельность / под ред. В.С. Степина. М., 2002.
5. Котова И.Б., Аветян А.М. Психический ресурс личности как основа создания и реализации авторского проекта // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2013. № 5. С. 65–72.
6. Петровский А.В., Петровский В.А. Категориальная система психологии // Вопросы психологии. 2000. № 5. С. 3–16.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988.
8. Конопкин О.А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъектного развития // Вопросы психологии. 2004. № 2. С. 128–135.
9. Конопкин О.А. Указ. соч.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
11. Рябикова З.И. Личность. Личностное развитие. Профессиональный рост. Краснодар, 1995.
12. Абульханова-Славская К.А. Субъект действия, взаимодействия, познания. М., 2001.
13. Конопкин О.А. Указ. соч.
14. Рубинштейн С.Л. Указ. соч.
15. Молл Е.Г. Планирование своей карьеры руководителями // Вопросы психологии. 1998. № 3. С. 85–90.
16. Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. 2004. № 6. С. 72–83.
17. Брушлинский А.В. Указ. соч.
18. Фонарев А.Р. Указ. соч.
19. Слободчиков В.И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека // Вопросы психологии. 1986. № 6. С. 14–22.
20. Фонарев А.Р. Указ. соч.
21. Bass, B.M. and G.V. Barrett. Op. cit.

Bibliography

1. Bass, B.M. and G.V. Barrett, 1981. People, Work and Organizations. An introduction to industrial and Organizational Psychology. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
2. Craft, M. and A. Craft, 1985. The participation of ethnic minority pupils in further and higher education. Education Research, 25.
3. Rubinstein, S.L., 1976. Problems of general psychology. Moscow. (rus)
4. Brushlinsky, A.V., 2002. About activity of the subject and its criteria. In: Stepin, V.S. (Ed.). Subject. Knowledge. Activity. (rus)
5. Kotova, I.B. and A.M. Avetyan, 2013. Mental resource of personality as the basis of creation and realization of the author's project. News-Bulletin of Southern Federal University. Pedagogical Sciences, 5: 65–71. (rus)
6. Petrovsky, A.V. and V.A. Petrovsky, 2000. Categorical system of psychology. Questions of psychology, 5: 3–16. (rus)
7. Klimov, E.A., 1988. Introduction to psychology of work. Moscow. (rus)
8. Konopkin, O.A., 2004. General ability of self-control as the factor of subject development. Questions of psychology, 2: 128–135. (rus)
9. Konopkin, O.A. Op. cit.
10. Markova, A.K., 1996. Psychology of professionalism. Moscow. (rus)
11. Ryabikina, Z.I., 1995. Personality. Personal development. Professional growth. Krasnodar. (rus)
12. Abulkhanova-Slavskaya, K.A., 2001. The subject of action, interaction, knowledge. Moscow. (rus)
13. Konopkin, O.A. Op. cit.
14. Rubinstein, S.L. Op. cit.
15. Moll, E.G., 1998. Planning manager's career. Questions of psychology, 3: 85–90. (rus)
16. Fonarev, A.R., 2004. Personality development during professionalization. Questions of psychology, 6: 72–83. (rus)
17. Brushlinsky, A.V. Op. cit.
18. Fonarev, A.R. Op. cit.
19. Slobodchikov, V.I., 1986. Psychological problem of personal world evolution. Questions of psychology, 6: 14–22. (rus)
20. Fonarev, A.R. Op. cit.
21. Bass, B.M. and G.V. Barrett. Op. cit.