

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ПОДХОДОВ К ЕГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ИЗУЧЕНИЮ

© 2017 г. С. Л. Леньков*, Н. Е. Рубцова**

* Доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник,
Институт изучения детства, семьи и воспитания
Российской академии образования;
e-mail: new_psy@mail.ru

** Доктор психологических наук, доцент, главный специалист управления
координации научных исследований Российской академии образования;
e-mail: hope432810@yandex.ru

В статье на основе анализа реальной сферы труда и ее научных исследований выявлен ряд тенденций и детерминант изменений профессионального развития и подходов к его психологическому изучению. Обсуждаются перспективные задачи психологии труда и организационной психологии.

Ключевые слова: психология труда, организационная психология, профессиональное развитие, тенденции изменений, детерминанты, профессионализм, менеджеризм.

Тематика профессионального развития с давних времен привлекает внимание как практиков, так и исследователей, представляющих различные сферы научного знания (философию, экономику, социологию, педагогику, психологию и др.). В чем причины такого внимания? Во-первых, профессиональное развитие представляет собой важную, объективно необходимую составляющую сферы общественного профессионального труда, обуславливающую, в свою очередь, прогресс социума в целом.

Во-вторых, профессиональное развитие имеет отношение к личному, индивидуальному бытию подавляющего большинства людей, т.к.

значительная часть всей их жизни связана с самореализацией в сфере профессионального труда: профессиональной деятельности и видов труда, профессий и профессиональных сообществ, трудовых организаций, отношений и взаимодействий. В психологическом плане в этой профессионально-трудовой стороне бытия человека особенно важен динамический аспект, поскольку он включает не только процессы непосредственного освоения и выполнения тех или иных видов труда, но и атрибутивно сопровождающие их разнообразные субъектные и личностные трансформации, а также межсубъектные и межличностные взаимодействия, реализуемые на всех уровнях и во всех горизонтальных составляющих сложной гетерархической системы «человек – профессия – общество».

При психологическом изучении глобальной научной проблемы динамики профессиональной стороны бытия человека используются различные понятия (карьера, карьерное развитие, профессиональный путь и др.), наиболее общими из которых являются понятия «профессиональное становление» и «профессиональное развитие». Дискуссии об их соотношении продолжаются, однако мы будем придерживаться позиции, согласно которой категория «развитие» является более широкой, включая в себя, помимо становления, процессы формирования и преобразования [15, с. 67]. Поэтому далее, говоря о профессиональном развитии, будем подразумевать, что оно включает, в том числе, и профессиональное становление.

Для психологии труда проблема профессионального развития является «сквозной», в значительной степени определяя и структурируя все ее предметное содержание, поскольку отражает динамический аспект профессионального бытия человека в масштабе времени, соизмеримом с масштабами возрастного, субъектного и личностного развития в онтогенезе. Без учета данного аспекта предлагаемые решения всех иных

проблем жизнедеятельности актуального или потенциального субъекта труда могут оказаться слишком редуцированными, а значит – не наилучшими с точки зрения их соответствия объективной и субъективной реальности. Заметим также, что в последние годы актуальность проблемы профессионального развития повышается и для организационной психологии, где возрастает внимание к динамическому аспекту функционирования организаций [4].

По указанным причинам профессиональное развитие широко изучалось на протяжении всей истории становления и развития психологии, в том числе, психологии труда и организационной психологии [13, кн. 1; 18]. К настоящему времени разработаны разнообразные психологические теории, концепции, модели профессионального развития (Л.Г. Дикая, Е.П. Ермолаева, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков, В.А. Толочек, С.Н. Чистякова, I. Gati, L. Gottfredson, J.L. Holland, A. Roe, D. Super, T.J. Tracey и др.) (см.: [3; 5; 7; 13; 17; 18]). Вместе с тем, в современном мире профессиональное развитие претерпевает быстрые и интенсивные изменения, и данный факт заставляет исследователей, представляющих, помимо психологии, и многие другие научные дисциплины, обращаться к анализу феноменов и тенденций подобных изменений, выявлению их причин и прогнозированию их перспектив (см.: [24; 25; 28; 29; 31]). В этом же направлении выполнено наше исследование, целью которого было выявление тенденций изменений профессионального развития в современных условиях, а также соответствующих тенденций его психологического изучения. При этом важно, что речь идет не только о прикладных и эмпирических исследованиях, но и о широком теоретическом поиске, направленном в конечном итоге на создание общей психологической теории профессионального развития.

В ходе нашего исследования был выявлен и проанализирован ряд таких ключевых тенденций. Каждая из них обусловлена, в свою очередь,

действием множества разнообразных факторов, которые в целях анализа целесообразно сгруппировать, выделив три обобщенные качественные детерминанты, связанные со «встречей», столкновением, взаимодействием и взаимопроникновением, соответственно, различных эпох, культур и парадигм. Эти детерминанты использованы в качестве логической основы изложения результатов исследования и представлены в соответствующих разделах. При этом решаются две основные задачи: 1) проанализировать влияние каждой детерминанты на профессиональное развитие (в первую очередь, на его психологическое содержание); 2) выявить последствия для перспектив и целевых ориентиров психологического изучения профессионального развития. Данная работа продолжает цикл исследований, представленный ранее в статье [9]. За время, прошедшее с момента ее публикации, появились новые интересные факты, феномены, исследования профессионального развития, что позволило уточнить и расширить наши результаты.

СМЕНА ИСТОРИЧЕСКИХ ЭПОХ

В контексте исследования данная смена понимается в смысле радикальных геополитических, социально-экономических, социокультурных, научно-технических изменений, произошедших и продолжающих происходить в мире. В связи с этим отметим, что, согласно философским словарям и энциклопедиям, не существует ни общепринятого определения понятия исторической эпохи, ни устоявшегося деления истории человечества на основные эпохи; вместе с тем, под исторической эпохой чаще всего понимается сравнительно длительный и качественно своеобразный период истории, отличающийся от других аналогичных периодов присущей ему спецификой развития культуры и общества, а переход от одной подобной эпохи к другой представляет собой переворот во всех сферах социальной жизни (см.: [16, «эпоха»]). Учитывая это,

наметим временную границу той смены эпох, о которой идет речь, а также выделим определяющие ее качественные изменения.

Исторический рубеж интересующей нас смены эпох, важной для профессионального развития, – это 1990-е годы, а качественные изменения во всех сферах социальной жизни, сопровождающие эту смену, можно обобщенно обозначить в виде следующих факторов: 1) тотализация капитализма, 2) переход от индустриального общества к информационному, 3) глобализация общественного развития, 4) объективное качественное усложнение взаимодействия человека с миром. Рассмотрим, как данные качественные переходы отразились на реалиях профессионального развития.

Первый из отмеченных переходов – *тотализация капитализма* – означает переход от неустойчивого равновесия, противостояния, соперничества мировых систем социализма и капитализма к почти тотальному, безальтернативному доминированию последнего. Крушение мировой системы социализма означало историческую ликвидацию определенного глобального, цивилизационного противовеса, балансира, ограничителя мировой системы капитализма. Влияние данного фактора на изменения профессионального развития трудно переоценить – особенно в России, испытавшей на себе все последствия крайне быстрого и внезапного «скачка» от социализма к капитализму. При этом такой переход означал нечто большее, чем простое перераспределение политических, финансово-экономических и т.п. сил. Во-первых, его социально-психологическим атрибутом (а по отношению к отдельному человеку – и личностным) стал *переход от коллективизма к индивидуализму* – смена в данном направлении соответствующих «полюсов истории» (см.: [6, с. 43-54]), а также приоритетов общественного и индивидуального сознания. Во-вторых, современный капитализм, в силу своих «западных» исторических корней, а главное – самой своей сущности, в общем случае требует доминирования

утилитарно-прагматической этики [8; 10]. Соответственно, профессиональная деятельность и профессионализм, а вместе с ними – и профессиональное развитие приобретают преимущественно утилитарно-прагматические основания – ценностные, этические, моральные и нравственные. В-третьих, обозначенная тотализация капитализма фактически сопровождается его одновременными и очень существенными *антропофобными мутациями*. Антропофобия (от греч. anthrōpos – человек и phobos – страх) означает, как известно, ненависть к людям, боязнь людей (см.: [16, «антропофобия»]), а понятие «мутация» (от лат. mutatio – изменение) в широком смысле выражает всякое внезапное, скачкообразное изменение явлений (см.: [16, «мутация»]). В соответствии с этим, в контексте нашего исследования, термином «антропофобные мутации капитализма» метафорически обозначим такие его скачкообразные качественные изменения, которые имеют, по сути, асоциальный характер и связаны с переходом от «нормальной» (относительно «благополучной», устойчивой, динамично развивающейся) модели глобального капитализма к модели, перманентно кризисной, постоянно изменяющейся в сторону все новых и новых серьезных проблем и угроз для человека и общества в целом. В ряду подобных «мутационных» метаморфоз капитализма находится, в частности, переход от «общества потребления человеком» – к «обществу потребления человека», при котором «человек потребляющий», не переставая потреблять, незаметно трансформируется в «человека потребляемого», манипулируемого, используемого в интересах уже значительно более узкого, чем при традиционном капитализме, круга представителей властно-олигархических элит современного общества. Например, на Всемирном экономическом форуме в Давосе (2017) даже главой Международного валютного фонда (МВФ) были отмечены тенденции «кризиса среднего класса» в развитых экономиках, а также тот факт, что «слишком многим на планете достаются все уменьшающиеся

части» мирового «экономического пирога» [1]. Таким образом, современный капитализм при продолжающемся декларировании ценностей свободы и демократии все больше приобретает черты тоталитаризма и технократии.

Все это не может не оказывать самого существенного влияния как на практику профессионального развития, так и на его научные исследования. Так, существенно меняются представления о включенности «коллективистской» составляющей в понятие профессионализма. Традиционным для отечественной психологии являлось представление о том, что профессионал высокого класса ориентирован на работу в коллективе, готов выступать в такой работе лидером, является выразителем и хранителем не только функционально-трудовых, но и коллективистско-отношенческих профессиональных традиций, норм и ценностей сознательно-совместного, взаимно-помогающего профессионального труда [2; 8; 9]. Отнюдь не случайно Е.А. Климов назвал высшую стадию развития профессионала фазой *наставника* [7, с. 251]. В условиях же рынка все совершенно иначе. Коллективизм заменяется индивидуализмом, взаимопомощь – конкуренцией, формирование трудового коллектива – функциональным командообразованием, наставничество, в лучшем случае, – тьюторством.

Кроме того, можно отметить следующие теоретические расширения представлений о профессионализме: 1) трансформацию в плане разделения (явного или неявного, но от этого не менее значимого) профессионализма на функциональный и личностный [8]; 2) значительно более жесткую, чем при социализме, дифференциацию профессионализма корпоративного (организационного или «цехового») и универсального (общечеловеческого).

Каждое из этих разделений является не умозрительным, а отражает реальные процессы, происходящие в современной сфере труда, к которым

наша страна, в отличие от традиционных стран капитализма, оказалась не только непривычна, но и не готова. Отсюда – множество новых «старых» проблем: вспомним, например, известные проблемы корпоративной медицинской этики, с которыми за рубежом в широком масштабе сталкиваются уже на протяжении, по крайней мере, полувека (см., например: [20]) и за это время накопили определенный опыт, если и не по их принципиальному решению (которое в условиях «рынка» сомнительно), то, по крайней мере, по их купированию и локализации. В этом плане фактор смены эпох в значительно большей степени, чем другие, является для нашей страны драмой, поскольку затрагивает базовые ценностно-смысловые основания всей жизнедеятельности человека и общества. По видимому, именно с этих позиций В.И. Слободчиков оценивает те изменения, которые наша страна пережила в 1990-е гг., как социально-политическую и мировоззренческую катастрофу, которая «обернулась антропологической катастрофой, диссоциацией собственно человеческого в человеке – от полной потери смысла жизни у одних до полной потери облика человеческого у других» [14, с. 13].

Второй из рассматриваемых качественных переходов – *переход от индустриального общества к информационному* – является фактически общепризнанным и отражен во многих социально-философских концепциях (Д. Белл, М. Кастельс и др.). Он означает, по сути, принципиальное изменение доминирующего типа взаимодействия человека с окружающим миром. Если раньше доминировало взаимодействие материальное (так называемый «субъект-объектный тип»), то теперь основное место начинает занимать взаимодействие субъектно-информационное. В сфере труда это означает радикальное перераспределение сфер занятости: все больше людей начинает заниматься производством и переработкой информации и все меньше –

работать в материальной сфере. При этом даже в последней интенсивно возрастает количество и значимость информационных трудовых функций.

Для психологии это приводит, в частности, к пересмотру, расширению и дополнению психологических классификаций профессий (занятий, видов труда и т.д.) в плане представленности в них многообразной профессиональной деятельности информационного характера.

В теоретико-методологическом плане интенсивное развитие новых видов труда в информационной сфере, «информационные» трансформации психологического содержания многих традиционных видов труда нашли свое отражение в появлении конструкта «субъектно-информационный тип деятельности» [8], органично дополняющего традиционные субъект-объектный и субъект-субъектный типы, а также в создании психологической концепции профессиональной деятельности информационного характера (см.: [13, кн. 1]). Используя, в том числе, эти основания, была разработана новая, интегративно-типологическая психологическая классификация профессиональной деятельности, в структуре которой работу с информационными объектами представляет целый спектр различных психологических типов профессиональной деятельности (см.: [13, кн. 2]). На основе данной классификации создаются, в свою очередь, новые модели профессионального развития, профессионального самоопределения, профориентации и т.д. (см.: [10]).

Глобальный фактор перехода к информационному обществу, а также многие его частные факторы создают качественно новые возможности профессионального развития, которые, как ни парадоксально, дополняются появлением новых, специфических угроз и опасностей, связанных, в частности, с недобросовестной, ложной или иной вредоносной информацией, причем не только с ее получением, но и с ее производством и распространением в рамках своей профессиональной деятельности

(например, недобросовестная или навязчивая реклама, различные схемы кибер-мошенничества и др.).

Третий качественный переход – *глобализация общественного развития*, пришедшая на смену развитию «локальных цивилизаций» (А. Тойнби, О. Шпенглер и др.). Данный переход также оказывает существенное влияние на профессиональное развитие. Создаются международные классификации профессий (занятий), международные профессиональные стандарты и «квалификационные рамки», унифицируются национальные системы профессионального образования. Резко возросла межгосударственная трудовая и образовательная миграция. Широкое развитие получают международные, транснациональные фирмы, корпорации, в том числе, организующие свою деятельность по «удаленному» принципу (виртуальные офисы, сетевые проекты и т.п.). В последнем случае очевидна взаимная фасилитация глобализации и перехода к информационному обществу. Все это создает новые условия для личностного и профессионального развития (см.: [11]). Вместе с тем, самореализация профессионала в условиях глобализации обусловлена также множеством социально-психологических и субъектно-личностных детерминант [3].

Четвертый качественный переход – *объективное качественное усложнение взаимодействия человека с миром* – проявляется в виде действия множества факторов, в числе которых: научно-технический прогресс в материальной сфере; перманентные (большие или малые) «информационные революции»; интенсивное развитие технологий социального взаимодействия; усиление динамичности, темпоральности структуры сферы труда, а также профессиональных знаний, умений, навыков, компетентностей. В итоге современная сфера труда характеризуется возрастанием многообразия и высокой динамикой видов труда, профессиональных групп, психологического содержания труда [13,

кн. 1]. В плане профессионального развития все это, с учетом действия множества других факторов, приводит к противоположным тенденциям в отношении функционального профессионализма: в одних областях деятельности, видах труда и организационных структурах он повышается, а в других, напротив, снижается [9].

При этом многие проявления всех рассмотренных «переходов» смены эпох тесно связаны с контекстом другой глобальной детерминанты изменений профессионального развития – столкновения культур.

СТОЛКНОВЕНИЕ КУЛЬТУР

Факторы, определяющие данную детерминанту, тесно связаны с предыдущими факторами «смены эпох», причем связями, иногда относительно простыми, но нередко – сложными, множественными, опосредованными.

Первый такой фактор – переход от доминирования в сфере профессионального труда индустриальной культуры к резкому возрастанию значимости культуры информационной. Ясно, что это – культурный аналог такого социально-исторического фактора «смены эпох», как переход от индустриального общества к информационному. Столкновение традиционной культуры материального труда и новой, становящейся культуры труда информационного приводит к тому, что в спектр исследований профессионального труда все чаще включаются представители труда информационного характера (программисты, веб-дизайнеры, системные администраторы, операторы «горячих линий» и др.), а в сферу интересов организационной психологии – сетевые и иные виртуальные формы организационной структуры и организационных взаимодействий. В плане профессионального развития данный фактор означает необходимость дополнения профессионально-важных качеств многих традиционных и новых видов труда такими качествами, которые

обеспечивают деятельность по использованию релевантных средств телекоммуникации и обработки информации, информационной техники, компьютерных и сетевых технологий и т.п. Соответствующие изменения должны быть внесены в содержание и методы профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации, а также профориентации, поддержки профессионального самоопределения, профессионального и организационного консультирования. В силу этого данный фактор тесно связан со следующим.

Второй фактор – качественное «информационное» изменение культуры профессиональной подготовки, профессионального взаимодействия и общения, в том числе, в рамках определенного профессионального сообщества. Данный фактор, как и предыдущий, тесно связан с информатизацией, обеспечивающей новые, недоступные прежде возможности культурного (в том числе, профессионального) развития. Речь идет об электронных учебниках, видеолекциях, дистанционном обучении, телеконференциях, сетевых и иных «удаленных» формах профессиональной деятельности, функционирования организаций, взаимодействий в рамках профессиональных сообществ, профессиональных информационных ресурсов и т.п. Вместе с тем, данный фактор связан также и с появлением новых, специфических угроз и опасностей. В их числе, в частности, распространение недостоверной или заведомо ложной информации (в том числе, о трудовых вакансиях, востребованности профессий или выпускников образовательных учреждений, возможностях профессионального развития и т.д.), а также широкий публичный (а не профессиональный) доступ к специальному, требующему высокой квалификации психодиагностическому инструментарию, в том числе, из областей психологии труда и организационной психологии, равно как и широкое распространение дистанционных услуг по психодиагностике, профконсультированию и т.д.

Относительно последнего уточним: мы не против развития подобных форм работы в принципе, но весь вопрос заключается в том, в какой мере их авторы и исполнители осознают и учитывают несомненно существующие здесь объективные ограничения. Еще одна специфическая проблема связана с распространением коммерческих психологических компьютерных и сетевых продуктов и услуг, полностью «закрытых» не только для исследователей, но и для потребителей, профессионализм которых в этом случае неизбежно симплифицируется.

Третий фактор – столкновение культуры «человека делающего» с культурой «человека спекулирующего». Первую представляет человек, производящий, (от)дающий, предоставляющий, сотрудничающий (паритетно взаимодействующий); вторую, напротив, человек, продающий, присваивающий, потребляющий, манипулирующий. Данный фактор имеет глобальный, надгосударственный характер и при этом лишь частично соответствует такому фактору детерминанты «смена эпох», как тотализация капитализма, является его «культурной проекцией». Причины такого неполного, частичного соответствия следующие.

Во-первых, противоположные начала, присущие культурам «человека делающего» и «человека спекулирующего», соответствуют, по-видимому, сложной, неоднозначной глубинной природе человека, наличию в ней «светлого» и «темного». Поэтому данные типы культур в человеческом обществе существовали, вообще говоря, всегда, но их соотношение варьировало в широких пределах – в зависимости от исторической эпохи, конкретной страны и т.д. В современных же условиях вторая, если и не приходит однозначно на смену первой, то, по крайней мере, становится представленной весьма широко и массово, и «виноват» в этом отнюдь не исходный капитализм, а, скорее, его современные антропофобные «мутации». Например, при рассматриваемом переходе традиционная высокая капиталистическая культура производства («качество Volvo» и

т.п.) и обслуживания («клиент всегда прав» и т.п.) все чаще дополняется или вытесняется псевдопроизводством и псевдообслуживанием, генерирующим объективно ненужные, а подчас и вредные, небезопасные и т.п. товары и услуги. В результате «нормативный» для капитализма рост функционального профессионализма для некоторых видов труда по-прежнему наблюдается, но при этом сочетается с широким общим кризисом профессионализма, как функционального, так и личностного [9; 26].

Во-вторых, эти два типа культур (человека «делающего» и «спекулирующего») вовсе не так отчетливо, как фактор тотализации капитализма, связаны с полюсами индивидуализма и коллективизма: творить, производить можно и в одиночку, а присваивать, продавать и потреблять – в сколь угодно широких групповых формах. Происходящую под влиянием данного фактора поляризацию целевых ориентиров, характеризующую качественное изменение общей ситуации профессионального развития, хорошо иллюстрирует различие ценностных ориентаций человека по Э. Фромму [19, с. 75]: достаточно широко, массово представленный прежде полюс плодотворной ориентации на личностную и профессиональную идентичность («я – то, что я делаю») в значительной степени вытесняется полюсом ориентации, направленной на отчуждение человека от его дела («я – то, чего изволите»).

В проявлении данного фактора берет начало ряд новых массовых феноменов профессионального развития и, в частности, широкое распространение негативного профессионального маргинализма. В связи с этим значительное внимание исследователей и практиков во всем мире уделяется выявлению и профилактике его различных проявлений (коррупции, злоупотреблений властью, нелояльности к организации и др.), в том числе, с использованием организационных психологических ресурсов и средств [3]. При этом интенсивное расширение индивидуального,

личностного профессионального маргинализма существенно дополняется развитием его разнообразных групповых форм, включающих, в том числе, разнородные организационные структуры. При этом как индивидуальный, так и групповой профессиональный маргинализм все чаще имеет сознательный и плановый, а не спонтанный и вынужденный характер. Широкая представленность профессионального маргинализма, характерная для некоторых профессиональных групп, привела к распространению качественно иной, позитивной формы профессионального маргинализма, альтернативной по отношению к традиционно фиксируемому негативному. В свою очередь, для некоторых специфических профессиональных подгрупп позитивный профессиональный маргинализм (диагностируемый по отношению к более широкой, родовой профессиональной группе) является, скорее, профессиональной нормой [8]. Но долго ли такой субъект труда сможет удерживаться на «верхней грани» функциональных и аксиологических требований своей профессии (т.е., оставаться позитивным профессиональным маргиналом)? В каком направлении, при каких условиях и в какой степени возможно его дальнейшее профессиональное развитие? Какую психологическую поддержку он для этого должен получать, например, со стороны руководства организации и иных организационных структур? Все эти вопросы образуют, по сути, новую, еще не исследованную предметную область психологии труда и организационной психологии.

Четвертый фактор – специфическое взаимодействие в развитии культуры глобального и локального. Он тесно связан с глобализацией общественного развития, дополняя ее проявления в сфере культуры обратным, альтернативным влиянием, направленным в сторону локализации.

Процессы глобализации связаны, в том числе, с взаимопроникновением различных культур, которое, вместе с тем, далеко не всегда является легким, а чаще, напротив, связано со столкновением, противоборством и противодействием. В силу этого глобализация в культурной сфере сопровождается обратной тенденцией – развитием тех или иных локальных культур, связанным с сохранением и приумножением соответствующих культурных традиций, ростом культурного самосознания и культурной идентичности. В итоге в сфере профессионального развития рассматриваемый фактор действует амбивалентно: с одной стороны, он приводит к определенной кросс-культурной унификации профессионального развития, характеризующей профессиональную ориентацию, профессиональное образование, типовое профессиональное развитие в некоторых профессиях и видах труда. Но, с другой стороны, многие кросс-культурные различия все же сохраняются: в профессионализме, профессиональной деятельности, организационной культуре и т.д. (см.: [9]). Это существенно ограничивает возможности «прямого переноса» в российские условия зарубежного исследовательского и практического опыта в сфере профессионального развития.

РАСШИРЯЮЩЕЕСЯ МНОГООБРАЗИЕ ПРАКТИК И НАУЧНЫХ ПАРАДИГМ

Данная детерминанта объединяет две группы факторов, которые в норме должны быть тесно взаимосвязанными. Дело в том, что в рассматриваемой специфической предметной области (профессиональное развитие) любая получившая широкое распространение практика должна быть связана с определенными научными представлениями, теориями, методами, выявленными закономерностями и т.д., начиная с того, что выявление эффективности самой этой практики, проверку ее «основанности на доказательствах» целесообразно, очевидно, проводить именно объективными научными методами. Речь здесь идет о практиках

профориентации, профобразования, профконсультирования, поддержки профессионального самоопределения и др.

Расширения многообразия подобных практик обусловлено, в том числе, многими факторами предыдущих рассмотренных детерминант: например, глобализации, информатизации, столкновения культур и т.д. Ограничимся лишь отдельными, выборочными иллюстрациями такого расширения, в качестве которых можно указать распространение: обучения за рубежом по «культурному обмену», использования компьютерных тренажеров и симуляторов профессиональной деятельности, применения для профессионального и организационного развития социально-психологических тренингов, использование для профессионального развития методов театральной психологии и педагогики, развитие тьюторства и супервизии (в частности, в связи с упомянутым выше кризисом наставничества) и мн. др.

Вместе с тем, очевидно, что выявить взаимно однозначное соответствие какой-либо подобной практики строго определенной научной психологической парадигме (далее будем вести речь именно о таких парадигмах) удастся далеко не всегда в силу множества причин. Например, практики в этом плане бывают эклектичными, либо интегративными, либо даже принципиально ненаучными, а сами научные парадигмы – аморфными, либо чисто умозрительными, не ориентированными на прикладное применение.

Кроме того, свой вклад в это вносит дискуссионность самого понятия «парадигма», которое в современной науке обладает не меньшей многозначностью, в том числе, в сфере психологического знания (В.А. Мазилев, А.В. Юревич и др.), чем использованные выше понятия «эпоха» и «культура». Вместе с тем, для цели нашего исследования достаточно выделить лишь следующие наиболее общепризнанные сущностные характеристики парадигмы: *парадигма* (от греч. – пример,

образец) – это определенная модель (образец) подхода к решению научных задач и проблем, включающая принципиальную исследовательскую позицию (ее постулаты, принципы, теории, методы, понятия и др.), а также уже полученные на ее основе научные достижения (см.: [16, «парадигма»]). С учетом этого, рассмотрим парадигмальное расширение психологического изучения профессионального развития, выбрав в нем в качестве иллюстрации лишь некоторые направления.

Первое направление связано с конкурирующими альтернативами понимания профессионализма: одна соответствует его «полному» пониманию, объединяющему профессионализм функциональный и личностный; другая же сводится к упрощенному, редуцированному, утилитарно-прагматическому пониманию, сводящему профессионализм к чисто функциональному («это бизнес – ничего личного»). До отмеченной выше «смены эпох» первое понимание было традиционным для отечественной психологии. Сегодня «все смешалось»: проявления и первого, и второго понимания фигурируют как в отечественной, так и в зарубежной психологии.

Второе направление позволяет наблюдать аналогичную ситуацию «межкультурного смешения» по отношению к следующей паре парадигм, выражающей, соответственно, деятельностный и компетентностный методологические подходы к изучению и сопровождению профессионального развития. Эти подходы, как известно, конкурировали на протяжении всей истории своего развития, причем, традиционно первый связывался с отечественной психологией, а второй – с зарубежной. Сегодня, по известным причинам, отечественные ученые широко применяют компетентностный подход (см.: [8]), в то время, как некоторые зарубежные ученые успешно развивают подход деятельностный, применяя его, в том числе, и в сфере профессионального развития (см.: [23]).

Третье направление состоит в расширении понимания междисциплинарного взаимодействия. Традиционно исследования профессионального развития проводились либо в узко дисциплинарных рамках, либо, наоборот, в междисциплинарном контексте. В последние годы появляются новые подходы, связанные с междисциплинарным не взаимодействием, а взаимопроникновением. Ограничимся лишь следующими примерами: 1) изучение профессионального развития с позиций *социальной психологии труда* (см., например: [3]), представляющей собой интеграцию, а в пределе – синтез психологии труда и социальной психологии; 2) подход к профессиональному развитию с точки зрения «проектирования работы» (*job crafting*) (см., например: [30]); такое проектирование осуществляется в ходе непосредственного выполнения профессиональной деятельности в организации, с учетом всего ее организационного контекста и в силу этого требует, очевидно, интеграции психологии труда и организационной психологии; 3) подход к изучению профессионального развития, учитывающий влияние наследственности (см., например: [21]); необходимость в подобном подходе назрела давно, особенно с учетом достижений психогенетики в изучении наследственной обусловленности личности (см., например: [27]).

Четвертое направление включает две конкурирующие парадигмы понимания содержания профессиональной деятельности и профессионального развития, в основе которых лежат, соответственно, понятия «профессионализм» и «менеджеризм» (который часто называют также «менеджериализмом» в виде «кальки» с англ. *managerialism*). Предпосылки теоретического осмысления феномена менеджеризма создавались еще в 1920-е гг. (Т. Veblen) и в развернутом виде были представлены в 1940-е (J. Burnham), но современная теория менеджеризма стала интенсивно разрабатываться лишь в 1990-е гг. (J. Danley, J. Dearlove,

W.F. Enteman, M. Exworthy, S. Halford, P. Leonard et al.) (см.: [9; 12]), что соответствует рубежу выделенной нами «смены эпох».

Несколько упрощая, можно сказать, что с современных позиций парадигма менеджериства состоит в том, что в любой более-менее интеллектуальной (а не только собственно управленческой) профессиональной деятельности ключевое, ядерное содержание профессионализма составляют не конкретные профессиональные знания (умения, компетентности, опыт и т.п.), обусловленные конкретным предметом, средствами, условиями, содержанием труда, а особые, самоценные, обобщенные и универсальные знания из сферы широко понимаемого менеджмента. Например, в парадигме профессионализма, директор завода в своем профессиональном развитии проходит, условно говоря, путь, последовательно включающий должности рабочего, мастера, начальника участка, начальника цеха и лишь затем директора. А в парадигме менеджериства эффективного директора можно подготовить еще на «школьной» (институтской) скамье, вооружив его знаниями из областей «универсальных принципов управления», «делового администрирования», «всеобщего менеджмента качества», «деловой коммуникации», «командообразования» и т.п.

В отечественной психологии историческое развитие феномена менеджериства осталось, по-видимому, не раскрытым, хотя, как и за рубежом, он проявляется уже давно. Вспомним, например, об известном феномене советской «номенклатуры», попав в «обойму» которой человек мог перемещаться по карьерной лестнице не только по «вертикали», но и по «горизонтали», меняя предметные сферы труда иногда совершенно произвольно и непредсказуемо. При этом, в отличие от психологов, советские социологи рассматривали феномен менеджериства, но связывали его исключительно с враждебной капиталистической системой [9].

На современном этапе подобная избирательно-дисциплинарное внимание отечественных ученых к феномену менеджеризма повторяется: в социологии анализируются и зарубежный опыт, и специфика российского менеджеризма [12], в то время как в психологии менеджеризм все еще не стал предметом широких исследований. В то же время в отечественной сфере труда этот феномен распространяется не менее широко и интенсивно, чем за рубежом. В его проявлении участвуют не только высокопоставленные государственные чиновники и так называемые «топ-менеджеры» бизнес-структур, но и многие руководители значительно менее высокого уровня.

Важно также отметить, что в зарубежных исследованиях выделение менеджеризма иногда выполняется в контексте специфического редуцированного понимания профессионализма как исключительно «цехового», корпоративного и при этом ставящего узко профессиональные интересы над интересами общества в целом. В традициях отечественной психологии при таком понимании рассматривается, по сути, проблема группового негативного профессионального маргинализма. Такая проблема действительно актуальна, в том числе, и в нашей стране, однако попытка решить ее в парадигме менеджеризма является, на наш взгляд, бесперспективной: радикальный менеджеризм, пусть и несколько купируя остроту неадекватного профессионализма, порождает, в свою очередь, новый, специфичный, более изощренный и опасный негативный профессиональный маргинализм. Другими словами, в целом феномен менеджеризма вовсе не так безобиден и вовсе не направлен исключительно на реализацию социальной активности и гражданской ответственности. Имея свои корни в традиционной бюрократии, менеджеризм, в том числе, самый «утонченный», неизбежно связан со снижением, качественным ограничением субъектной активности других людей – например, свободы предпринимательства или инновационного поведения. К аналогичным

выводам, правда, в иной терминологии, приходят, по сути, некоторые зарубежные исследователи [24].

При этом весьма симптоматичным представляется тот факт, что в последние годы наблюдается противоположная тенденция: к определенному сближению, интеграции, конструктивному взаимодействию этих альтернативных парадигм изучения и обеспечения профессионального развития. Интенсивно развивается новая, «синтетическая» парадигма, оперирующая понятиями «гибридного профессионализма», «гибридного менеджеризма», «гибридной менеджеро-профессиональной идентичности» (*hybrid manager-professionals' identity*) и т.п. [22; 28; 31]. Речь идет, по сути, о попытке на теоретическом и эмпирическом уровнях «примирить» противостояние профессионализма и менеджеризма, наделив первый (в его отмеченном выше зарубежном понимании) некой дополнительной социальной ответственностью, выводящей за рамки профессионально-корпоративных интересов, а второй – некими обязательными, некомпенсируемыми за счет универсальных «менеджерских» знаний или качеств предметно-профессиональными компетентностями и профессионально-важными качествами. Парадокс заключается в том, что такой, казалось бы, новый теоретический «виток» в понимании профессионализма и профессионального развития есть, по сути, в значительной степени возврат к традиционному отечественному «духовно-коллективистскому» пониманию профессионализма, о котором шла речь выше. О полном возврате на исходные позиции говорить неправомерно, поскольку объективные факторы «смены эпох» и «столкновения культур» уже существенно изменили и продолжают изменять сферу труда, предметное, функциональное и психологическое содержание профессиональной деятельности и организационного взаимодействия, возможности и условия профессионального самоопределения, профессионального образования, профессионального

роста и т.д. Тем не менее, сохранение, пусть даже только базового, ценностно-смыслового каркаса отечественного понимания профессионализма, его воспроизводство в независимых зарубежных исследованиях представляется весьма важным. Особенно с учетом того известного факта, что отечественные концепции профессионального развития на протяжении длительного времени разрабатывались фактически вне контекста своих зарубежных аналогов. И хотя в последние два-три десятилетия подобная изолированность постепенно ликвидируется, в плане освоения зарубежного опыта предстоит еще большая работа. В идеале целесообразно было бы на этом пути достичь определенного «парадигмального синтеза» зарубежных и отечественных концепций, их обобщения в рамках создания единой психологической теории профессионального развития, адекватной для сложных условий современного мира. Но в основе такого синтеза должен лежать приоритет отечественных исследовательских традиций, поскольку именно они изначально ориентированы на учет отечественной специфики (культурно-исторической, социально-психологической, духовно-нравственной и др.) профессионального развития (а также профессиональной деятельности, профессионализма, организационной культуры и т.д.) – со всеми ее не только достоинствами, но и недостатками по сравнению с зарубежными аналогами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Среди факторов, определяющих качественные изменения практики и психологических исследований профессионального развития, можно выделить три ключевые детерминанты: смена исторических эпох, столкновение культур, расширение многообразия практик и научных парадигм. Каждая из них, в свою очередь, объединяет множество разнообразных факторов. При этом влияние данных факторов на

профессиональное развитие часто является сложным, совместным, опосредованным, амбивалентным. В результате тенденции изменений профессионального развития в современных условиях являются в целом противоречивыми. Так, определенный рост функционального профессионализма, наблюдающийся в некоторых областях и ситуациях, сочетается с широким общим кризисом профессионализма (как функционального, так и личностного); расширение возможностей профессионального развития за счет перехода к информационному обществу проявляется на фоне противоположного сужения подобных возможностей за счет «антропофобных мутаций» капитализма и т.д. Аналогичная неоднозначность выявлена в целом и в тенденциях изменений подходов к психологическому изучению профессионального развития: здесь расширяющееся многообразие исследовательских парадигм сочетается с проявлениями тенденции к междисциплинарной и внутридисциплинарной (межпарадигмальной) интеграции.

Проведенное исследование показало, что психология (равно как и практика) профессионального развития переживает в настоящее время сложный период. Применительно к достижениям и традициям отечественной психологии в этом процессе можно разглядеть как очевидные потери, так и некоторые потенциальные «точки роста», направления и возможности развития общей психологической теории профессионального развития, а также ее частных, специализированных ответвлений. Важной задачей является выявление и построение новых, конструктивных связей профессионального и организационного развития в реальных современных условиях. Так, практика профессионального развития предоставляет многочисленные примеры, подтверждающие, что кризис профессионализма индивидуальных субъектов труда (включая распространение профессионального маргинализма, менеджериализма и т.п.) тесно связан со своеобразным «кризисом профессионализма» организаций.

Однако подобная феноменология требует глубокой теоретической рефлексии.

При этом с точки зрения методологических, парадигмальных оснований наиболее целесообразным и перспективным путем совершенствования психологических исследований профессионального развития является сохранение отечественных исследовательских традиций при условии осмысленной и критической интеграции зарубежного исследовательского и практического опыта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глава МФВ в Давосе заявила о неоднозначном кризисе среднего класса // Expert Online. 18.01.2017. URL: <http://expert.ru/2017/01/18/glava-mfv-v-davose-zayavila-o-krizise-srednego-klassa/> (дата обращения: 21.03.2017).
2. *Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П.* Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 316-332.
3. *Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П.* Самореализация профессионала в условиях глобализации: социально-психологические и субъектно-личностные детерминанты // Социальная психология труда. Т. 1 / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 63-81.
4. *Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н.* Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 7-48.
5. *Ермолаева Е.П., Занковский А.Н.* Корпоративные ресурсы преодоления маргинализма в организациях // Глобальные риски – локальные

- решения: Сб. материалов международной научно-практич. конф. СПб.: НИЦ АРТ, 2016. С. 203-209.
6. *Ивин А.А.* Философия истории: Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2000.
 7. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие. М.: Академия, 2004.
 8. *Леньков С.Л.* Динамическая деятельностно-компетентностная модель профессионализма инновационных педагогов // Научный диалог. 2016. № 4(52). С. 336-359.
 9. *Леньков С.Л., Рубцова Н.Е.* Профессиональное развитие: на перепутье эпох, культур и парадигм // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 64-73.
 10. *Леньков С.Л., Рубцова Н.Е.* Теория и практика психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодежи // Педагогика. 2017. № 1. С. 31-42.
 11. *Михайлова Е.Е.* Цивилизационное и культурное своеобразие мира личности в контексте глобализации // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2016. № 2. С. 38-46.
 12. Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей / Под ред. В.А. Мансурова. М.: ИС РАН, РОС, 2013.
 13. *Рубцова Н.Е.* Психологическая классификация современной профессиональной деятельности. В 2-х кн. Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2012.
 14. *Слободчиков В.И.* Концептуальные основы антропологии современного образования // Образование и наука. 2010. № 1 (69). С. 11-22.
 15. *Слободчиков В.И.* Очерки психологии образования. Биробиджан: Изд-во БГПИ, 2005.

16. Словари и энциклопедии на «Академике» [Электронный ресурс]. URL: <http://dic.academic.ru/> (дата доступа: 15.03.2017).
17. Толочек В.А. Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
18. Толочек В.А. Психология труда: учеб. пособие. 2-е изд., доп. СПб.: Питер, 2017.
19. Фромм Э. Человек для себя. Минск: Коллегиум, 1992.
20. Becker H. S., Geer B., Hughes E. C., Strauss A. L. Boys in White: Student Culture in Medical School. Chicago: University of Chicago Press, 1961.
21. Chi W., Li W.D., Wang N., Song Z. Can Genes Play a Role in Explaining Frequent Job Changes? An Examination of Gene-Environment Interaction From Human Capital Theory // Journal of Applied Psychology. 2016. V. 101(7). P. 1030-1044.
22. Currie G., Burgess N., Tuck P. The (un)desirability of hybrid managers as 'controlled' professionals: comparative cases of tax and healthcare professionals // Journal of Professions and Organization. 2016. V. 3(2). P. 142-153.
23. Engeström Y. Activity Theory and Learning at Work // The Sage handbook of workplace learning / M. Malloch, L. Cairns, K. Evans, B. N. O'Connor (Eds.). Los Angeles: Sage, 2010. P. 86-104.
24. Klikauer T. Management Education – Fragments of an Emancipatory Theory. London: Palgrave Macmillan, 2017.
25. Martin G.P., Armstrong N., Aveling E-L., Herbert G., Dixon-Woods M. Professionalism redundant, reshaped, or reinvigorated? Realizing the “Third Logic” in contemporary healthcare // Journal of Health and Social Behavior. 2015. V. 56 (3). P. 378-397.
26. McGuigan G.S. Crisis of professionalism in public services: Addressing challenges to librarianship from a public administration perspective // Library Review. 2011. V. 60(7). P. 560-574.

27. *Nizamova E., Malykh S., Sabirova E.* Cross-cultural genetic-informative study of personality traits // *Twin Research and Human Genetics*. 2014. V. 17(5). P. 467-468.
28. *Olakivi A., Niska M.* Rethinking managerialism in professional work: from competing logics to overlapping discourses // *Journal of Professions and Organization*. 2017. V. 4 (1). P. 20-35.
29. *Paris D.C.* Learning, Professionalism, and Change // *Change: The Magazine of Higher Learning*. 2017. V. 49(1). P. 4-6.
30. *Plomp J., Tims M., Akkermans J., Khapova S.N., Jansen P.G.W., Bakker A.B.* Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being // *Career Development International*. 2016. V. 21(6). P. 587-602.
31. *Roiseland A., Pierre J., Gustavsen A.* Accountability by professionalism or managerialism? Exploring attitudes among Swedish and Norwegian local government leaders // *International Journal of Public Administration*. 2015. V. 38 (10). P. 689-700.

TRENDS OF CHANGES IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND APPROACHES TO ITS PSYCHOLOGICAL STUDY

© 2017 Sergey L. Lenkov*, Nadezhda E. Rubtsova**

* *Doctor of Sciences (Psychology), Professor, Chief Researcher, Institute for the Study of Childhood, Family and Upbringing of the Russian Academy of Education, Moscow;*
e-mail: new_psy@mapl.ru

*** Doctor of Sciences (Psychology), Associate Professor, Chief Specialist,
Coordination of Scientific Research Department of the Russian Academy of
Education, Moscow
E-mail: hope432810@yandex.ru.*

The article on the basis of the analysis of the real world of work and her research revealed a number of trends and determinants for changes of professional development and approaches to its psychological study. Discuss relevant challenges for the labor psychology and organizational psychology.

Key words: labor psychology, organizational psychology, professional development, trends in the changes, determinants, professionalism, managerialism.

Библиографическая ссылка на статью:

Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Тенденции изменений профессионального развития и подходов к его психологическому изучению // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С.31–59.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document242.pdf>