

УДК 159.9

***ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ***

***Коннова А.А.***

*магистрант 2-го курса обучения направления подготовки 37.04.01  
«Психология бизнеса и управления человеческими ресурсами»,  
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и  
управления им. К.Г.Разумовского» (Первый казачий университет),  
г. Москва, Россия*

***Гутарова И.А.***

*магистрант 2-го курса обучения направления подготовки 37.04.01  
«Психология бизнеса и управления человеческими ресурсами»,  
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и  
управления им. К.Г.Разумовского» (Первый казачий университет),  
г. Москва, Россия*

**Аннотация.** В статье рассмотрены психологические характеристики личности, ее особенности, которые являются необходимой частью работника. В связи с этим целью исследования было определение влияния психологических особенностей личности на ее профессиональное развитие.

**Ключевые слова:** личность, профессиональное развитие, профессиональная деятельность, профессиональное становление, профессиональная самореализация.

***PSYCHOLOGICAL BASES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT  
OF THE PERSONALITY***

**Konnova A.A.**

*graduate student of the 2nd course directions of training 37.04.01;*

*Psychology business and human resource management*

*Moscow state University technology and management. K.G.Razumovsky,  
Russia, Moscow*

**Gutarova I.A.**

*graduate student of the 2nd course directions of training 37.04.01;*

*Psychology business and human resource management*

*Moscow state University technology and management. K.G.Razumovsky,  
Russia, Moscow*

**Abstract:** The article deals with the psychological characteristics of the individual, its features, which are a necessary part of the employee. In this regard, the aim of the study was to determine the impact of psychological characteristics of the individual on her professional development.

**Keywords:** Activities, professional development, professional self-realization.

Актуальность проблемы. Анализ исследований и публикаций по теме профессионального развития — это процесс социализации, который осуществляется в онтогенезе человека, направленный на овладение им разных аспектов трудовой деятельности, в частности профессиональными ролями, профессиональной мотивацией, профессиональными знаниями, умениями и навыками [1].

Человек принимает свою карьеру как свое призвание, фокусируется на собственных задачах и целях, а кроме того, на усилиях, которые необходимо сделать для достижения этих целей. Это, как правило, напрямую сопряжено с профессией, которую человек изучает с целью

успешного карьерного роста и большинство людей делают то, что хорошо им известно и изучено в достаточной мере. Незнакомое в профессии может напугать их, потому что они еще не испытали этого, и страх совершить ошибку, причинить ущерб какому-либо делу или процессу отталкивает их от исполнения сложных и неизвестных для них действий. Тем не менее, существует тенденция, что люди по-прежнему склонны избегать тех действий и ситуаций, в которых они чувствуют, что их способности недостаточны [3].

Но если люди выполняют как знакомые, так и прежде неизвестные разновидности деятельности и у них уже устоялась или пришла в некое равновесие система понимания и возможностей относительно уверенности в том, что они делают, и зарождается, как этап профессионального развития личности. И это обозначается как процесс его прогрессивной перемены под воздействием социальных влияний, профессиональной и собственной деятельности, которые направлены на самореализацию и самосовершенствование [4]. Иными словами, происходит постепенное преобразование индивидуума в специалиста, изменяются взгляды и представления человека о самом себе, собственном месте в социальном и профессиональном мире [5]. Личность формируется не только под влиянием условий окружающей его среды, но и в ходе саморазвития, когда определенные личностные особенности, например (усердность, обязательность, ответственность и т.д.), создаются, отталкиваясь от потребностей личности, преимущественно значимо распознавать индивидуальность каждого работника и его право самому искать свой профессиональный путь [6].

Важным в изучении профессионального формирования и развития человека является и то, как он применяет и показывает собственные знания, навыки и умения в профессиональной деятельности. Отсюда возможно

заметить, каков потенциал, масштаб и глубина способностей и возможностей сотрудника в той сфере, в которой он работает, то есть речь идет о профессиональной самореализации, которая представляет собой «сознательный процесс раскрытия и определения существенных сил личности, многоплановый характер социальной активности» [7]. Это своего рода мера, которая дает возможность установить то, на какой ступени профессионального развития находится человек, и как проявляются его индивидуальные качества вместе с его профессиональными качествами, которые выступают в качестве индикаторов.

Тем не менее, профессиональные способности и психологические характеристики каждого человека отличны друг от друга, и поэтому на этом этапе может быть поиск себя: например, свои собственные методы, свой стиль в работе, процесс формирования профессии в личности и личности в этой профессии. Таким образом, с одной стороны, человек обретает характерные для него особенности при выполнении своей деятельности, а с другой стороны, профессия становится для него наиболее важной в жизни, занимая важное место. Поэтому стоит сказать, что профессиональное самоопределение, которое заключается в осознании человеком уровня его профессиональных способностей и возможностей, структуре профессиональных мотивов знаний, умений и навыков, осознании их соответствия таким требованиям, которые предъявляют к деятельности, навязывает человеку опыт этого соответствия, как чувство удовлетворения своей профессией [8]. Для эффективной деятельности имеет значение, насколько она желательна для работника, от него зависит его уровень мотивации, простыми словами, нравится ему это или нет, поскольку одну и ту же работу можно выполнять по-разному.

В этой связи удовлетворенность профессией обуславливается как субъективный анализ и оценка профессиональной позиции человека с точки

зрения его уважения в обществе, заработка, шансов на продвижение по службе и т.д. [9].

В профессиональном формировании и развитии личности также играет роль то, насколько человек неудовлетворен собственной работой. Главными проявлениями подобного состояния сотрудника считается: уход, протест, лояльность, пренебрежение [11, 12]. Все эти проявления возникают из-за того, что человек не представляет себе возможностей для профессионального роста и развития, и это может быть как по социально-экономическим причинам, так и по личностно-профессиональным. А это в свою очередь изменяет его отношение к работе, к удовлетворенности ей, уменьшает мотивацию. Таким образом, нередко при планировании и организации деятельности человека не предусматриваются в связи с современными реалиями его профессиональные и личные интересы.

В большинстве своем, работодатели преследуют основную цель на рабочем месте, а именно – достичь определенных показателей от своих подчиненных, а всего этого невозможно добиться без мотивации и их заинтересованности. Если исходить из теории мотивации как теории справедливости Дж. Стейси Адамса, в которой говорится, что главную роль в выполнении какой-либо деятельности и получении удовлетворения играет степень справедливости (или несправедливости), которую сотрудники испытывают в конкретной ситуации на работе, тогда весьма вероятно, что те, кто недоволен своей работой, по крайней мере, испытывают чувство несправедливости по отношению к тому, что происходит на рабочем месте, могут быть в состоянии разочарования [13]. Согласно Дж. С. Адамсу, несправедливость появляется, если человек ощущает, что отношение получаемых им доходов к его вкладу в выполнение работы не равно соответствующему соотношению других работников. Например, человек работает на благо любой организации, все идет хорошо, но он испытывает

некоторую несправедливость по поводу своей профессиональной жизнеспособности, поскольку он не может реализовать навыки, которые он изучал в институте, оказывается, что они здесь не так необходимы и работа в данном учреждении не соответствует его знаниям. Но в перечне его должностных обязанностей все прописано, что он может и имеет право их выполнять, но его начальство против. Таким образом, перед таким сотрудником стоит дилемма: следовать курсу администрации и занимать более низкую должность или искать новую работу, где ему будет позволено делать то, что позволяет его профессия [11].

Нужно отметить для того, чтобы быть на работе удовлетворенным, человек должен испытывать особенное благополучие, приходить на работу без болезненных чувств и ощущения неизбежности конфликта. Работа должна являться не просто местом, куда человек приходит, для того чтобы получить гарантированную зарплату, а чем-то большим. Она обязана отвечать увлечениям, интересам и мотивам работника, к примеру, таким как вознаграждение, желание раскрыть и показать собственные профессиональные и творческие способности, признание, и т.д. В ином случае, когда данного соотношения не будет, то для того, чтобы работник остался на прежнем месте потребуются огромная сумма, чтобы удержать его, и даже она, вероятно, не станет соответствовать основным человеческим мотивам. Таким образом, человек будет удовлетворен на работе только лишь в то время, когда он сможет при этом раскрыть свой потенциал, применить свои способности, увидеть свой профессиональный рост, эффективность работы, почувствовать себя компетентным, ценным, необходимым. По этой причине, как начальники, так и руководители должны быть осведомленными о главных мотивах своих подчиненных, иметь понимание о том, в какой степени они удовлетворены, и акцентировать, как результат работы способствует достижению личных

целей человека. Зная это, руководителю будет легче определить основные потребности работника. И если это так, в таком случае это сможет помочь им в коллективном труде, работник выполнит работу в соответствии с такими требованиями, которые предъявляются для этой работы, а руководитель приобретёт нужный результат, который ему необходим, что в свою очередь будет следствием его учета и ориентации на мотивы, важные для работника [12].

Личностно-психологические особенности и характерные черты личности оказывают большое влияние на профессиональное развитие. Они представляют существенную роль в актуализации в профессиональной деятельности знаний, умений и навыков, полученных в ходе обучения.

Удовлетворенность работой считается одним из определяющих условий в профессиональном формировании и развитии личности, ведь, если нет продуктивности, следовательно, деятельность не может расцениваться как успешная, в особенности если она не дает позитивных эмоций.

Мотивация, считается движущей силой профессионального формирования и развития. Она имеет особую роль на всех стадиях построения и продвижения карьеры человека. Сотрудник, который обладает мотивацией, самостоятельно задает себе направление движения развития, по результатам которого можно судить о том, как складывается его профессиональная деятельность, к чему он идет, на какой ступени находится, к чему стремится.

### **Библиографический список:**

1. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. 2008. - № 3. - С.92-93.

2. Бодров В.А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности. Часть II. // Психологический журнал. 2008.- № 6. - С. 66-70.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. - М.,1998.- 376 с.
4. Дутков Б.А., Смирнов Б. А., Королев А.В. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности. М.: Академический проект: Фонд «Мир», 2005. - 848 с.
5. Ефременко И.О. Становление субъективного восприятия успешности в процессе адаптации у студентов факультета клинической психологии [Электронный ресурс] / И.О. Ефременко // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие: сетевой журн. 2014. № 4 (7). Режим доступа: <http://humjournal.rzgmu.ru/art&id=112>.
6. Иванова Н.А. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях // Вопросы психологии. 2008. № 1. - С. 89-95.
7. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. М.: МЭИ, 1985. - 192 с.
8. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия. М.: Радикс, 1995. - 448 с.
9. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Издательство «Питер», 2000. - 82 с.
10. Теория справедливости (Дж. С. Адамс). URL: <http://www.smol-soc.ru/index.php/home>
11. Теория справедливости Адамса. URL: [http://www.infomanagement.ru/lekcija/Tyeoriya\\_spravedlivosti\\_adamsa](http://www.infomanagement.ru/lekcija/Tyeoriya_spravedlivosti_adamsa)

12. Теория справедливости Дж. Стейси Адамса. URL: [http:// www.refmanagement /ru allrefs.net/c1/u aeak/p11/](http://www.refmanagement.ru/allrefs.net/c1/uaeak/p11/)

13. Hall D.T., Chandler D. E. Psychological success: When the career is a calling // J.Organizat. Behav. 2005. No. 26. Pp. 155-176

*Оригинальность 73%*