

УДК 37.015.3

А.В. Гришина, преподаватель

*Севастопольский национальный университет ядерной энергетики и промышленности
ул. Курчатова, пос. Голландия, г. Севастополь-33, Украина, 99033*

E-mail: nast_kostsova@mail.ru

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СЕООПРЕДЕЛЕНИЯ В ПЕРИОД РАННЕЙ ВЗРОСЛОСТИ

*Рассмотрена эмоциональная направленность личности в структуре профессионального
самоопределения в период ранней взрослости.*

В период демократических преобразований определенной тенденцией современного общества выступает утверждение самооценности личности, и, в частности, ее самоопределение. В связи с этим актуальным представляется изучение феномена профессионального самоопределения молодых людей.

Раскрывая исследуемое понятие, прежде всего, следует выявить его соотношение с такими категориями, как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция, самосознание. Исследователями отмечалось, что самоактуализация проявляет себя: «через увлеченность значимой работой» (А. Маслоу); самореализация проявляется через труд, работу и общение (И.С. Кон); связана с «делом», которое делает человек (К. Ясперс)

Смысл самоопределения, – П.Г. Щедровицкий в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, в умении постоянно переосмысливать собственную сущность [1].

Обобщая теоретические положения ученых, следует интерпретировать сущность профессионального самоопределения как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

Особенно актуальным процесс профессионального самоопределения и становления приходится на период ранней взрослости (20 – 40 лет по Э. Эриксону). Отмечено, что взрослые люди, по каким-то причинам не преуспевающие в своей профессии или неадекватно чувствующие себя в профессиональных ролях, чувствуют определенный жизненный дискомфорт и неудовлетворенность.

Анализируя структуру профессиональной направленности, Е.А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения:

- 1) гностический (перестройка сознания и самосознания);
- 2) практический уровень (реальные изменения социального статуса человека).

Профессиональное самоопределение личности является процессом интегративным, что способствует объединению структурных компонентов личностной сферы человека:

- эмоциональная направленность личности (эмоциональный интеллект, эмоциональная рефлексия);
- мировоззренческая направленность личности;
- профессиональная направленность личности [2].

Все три уровня направленности объединяют и детерминируют друг друга, являются главными компонентами к пониманию себя, как субъекта деятельности. Благодаря направленности личности создается профиль личности, в котором формируется индивидуальность. Индивидуальность становится ярче, если все выше перечисленные компоненты коррелируют и развиваются на одном уровне.

На интуитивном уровне эмоциональная направленность личности «подсказывает» личности её потребности и пути реализации внутреннего диссонанса, дискомфорта. Поэтому в результате структурного анализа профессионального самоопределения эмоциональная направленность личности выступает стержнем «внутренней мотивации» субъекта. Оптимальные результаты в профессиональной деятельности достигаются благодаря эмоциональным переживаниям, насыщаемые в профессии, таким образом, целью научной работы является теоретический анализ эмоциональной направленности личности в контексте профессионального самоопределения личности в период ранней взрослости.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть «эмоциональную направленность личности» в структуре профессионального самоопределения.
2. Изучить психологические аспекты и типы профессионального самоопределения в период ранней взрослости.
3. Теоретически изучить взаимосвязь между эмоциональной направленностью личности и профессиональным самоопределением.

Для достижения поставленной цели необходимо выделить особенности эмоциональной деятельности. Главной особенностью эмоциональной деятельности человека является то, что она не только «производит» «аффективные волнения», как форму оценки факта, но и включает свои «продукты» в новый цикл оцениваний, что создает своеобразие и многогранность эмоциональных процессов у человека [3].

В своей функции «оценивания» эмоции включены в мотивацию нашего поведения, но сами по себе мотивами не являются, как и не определяют единолично принятия решения о разворачивании той или иной деятельности. Понятно, что данная функция необходима для существования организма и личности, для их ориентировки в мире, для организации их поведения. И поэтому про эмоции-оценки можно сказать, что они имеют для нас большую ценность, но ценность эта служебная: ценность средства, а не цели. Однако, будучи всегда, при всех обстоятельствах (за исключением патологии), оценкой, эмоция не является только ею. И в этом – еще один из парадоксов «двойственности эмоций».

Наряду с функцией оценок некоторые эмоции обладают и другой функцией: они выступают и в качестве положительных самостоятельных ценностей. Невозможность удовлетворить потребность в эмоциональном насыщении вне деятельности, вне борьбы за достижение определенных целей не единственная особенность данной потребности, вытекающая из самой природы эмоций.

Другая важная ее черта – неоднородность и противоречивость ее проявления. Эмоции, выполняя свое назначение оценки действительности с точки зрения ее способности удовлетворить те или иные нужды человека или помешать их удовлетворению, неизбежно делятся на два полярные класса: приятные и неприятные, переживаемые как «наслаждение» и как «страдание». Именно благодаря этой полярности эмоциональные оценки способны выполнять свою ориентировочную функцию. Объекты, вызывающие приятные (положительные) эмоции как бы притягивают субъекта к себе; объекты, вызывающие неприятные (отрицательные) эмоции – отталкивают его. Играя различную сигнальную (психологическую) роль, положительные и отрицательные эмоции оказываются в разном соотношении с физиологической потребностью в систематическом функционировании «производящих» их «эмоциональных аппаратов».

Таким образом, у человека формируется особое, психологически обусловленное тяготение к определенным переживаниям. От исходной потребности в эмоциональном насыщении эта преобразованная потребность отличается следующим:

1. Вследствие чего человек испытывает нужду не просто в любом случайном «наборе» эмоций, а только в таком, который образует ту или иную полюбившуюся ему «эмоциональную мелодию», обладающую известной структурой и единством составляющих ее элементов.

2. Каждая из таких «мелодий» записана в эмоциональной памяти человека и как бы заранее запрограммирована «для исполнения»; она возникает не случайно, но в результате преднамеренного воссоздания соответствующей эмоциогенной ситуации.

3. Эмоциональные образы этой «мелодии» тесно спаяны с определенными зрительными, слуховыми и прочими представлениями, а также нередко и с определенным идейным содержанием.

4. У личности закрепляются специальные способы или формы удовлетворения ее потребности в эмоциональном насыщении.

Итак, первоначально чисто функциональная потребность человека в эмоциональном насыщении, преобразуясь в стремление субъекта к определенным переживаниям своих отношений к действительности, становится одним из важных факторов, определяющих направленность его личности.

Б.И. Додонов выявил 10 типов эмоциональной направленности личности, которые помогут индивиду найти для себя через эмоции ту профессиональную стезю, которая поможет раскрыться личности в профессиональной деятельности, особенно в период ранней взрослости [4, с. 26].

В отечественной психологии проблема взрослости впервые была поставлена в 1928 году Н.Н. Рыбниковым, который назвал новый раздел возрастной психологии, изучающий зрелую личность, «акмеологией». Психология зрелых возрастов, к которым относится и студенческий возраст как переходный от юности к зрелости, стала относительно недавно предметом психологической науки.

Жизненный путь профессионала (от выбора или перемены профессии до удовлетворенности самореализацией в ней, или овладения ею в совершенстве) может быть разным по протяженности во времени у каждого человека, но непременно проходит через определенные фазы. Сознательный и самостоятельный выбор молодым человеком профессионального трудового пути, сознательно и самостоятельно выстроенный личный профессиональный жизненный план – необходимое условие успешности его труда и удовлетворенности в будущем. Представление о фазах жизненного пути профессионала существенно дополняет представление о жизненном пути человека в периоды юности, молодости, взрослости, зрелости и пожилом возрасте, о жизненном пути как целостном процессе, в котором профессиональное самоопределение и развитие являются его неотъемлемой частью.

Э. Шейн выделил восемь основных карьерных ориентации («якорей»):

1. Профессиональная компетентность, связанная с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди, которым свойственна такая установка, стремятся быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности.

2. Менеджмент как ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Понимание этой карьерной ориентации связано с возрастом и опытом работы. Такая работа требует не только аналитических навыков, но и навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя власти и ответственности.

3. Автономия (независимость) ярко выражена в потребности все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форменная одежда), личность готова отказаться от продвижения по службе и от других возможностей ради сохранения своей независимости.

4. Стабильность обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Необходимо различать два типа стабильности – стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках-пенсионерах и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это не сопровождается его «срыванием с места».

5. Служение проявляется в следующих основных ценностях, как: «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д.

6. Вызов. Основные ценности в карьерной ориентации этого типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Процессы борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все происходит слишком просто, им становится скучно.

7. Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, – чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. Предпринимательство. Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою «марку», свое дело, финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, что бы это было как бы продолжением его самого, вложить туда душу [5, с. 47].

Ориентация на карьеру вместе с профессиональным самоопределением во многом влияют на выбор жизненного пути человека. Из классификации Э. Шейна видно, что основные карьерные ориентации напоминают нам классификацию Б.И. Додонова «Эмоциональной направленности личности».

Например, карьерный тип «служение» по своим психологическим характеристикам напоминает альтруистическую эмоциональную направленность личности. А карьерный тип «вызов» соответствует пугнической (от лат. *pugna* – борьба) эмоциональной направленности. Тип «профессиональной компетенции» соответствует практической эмоциональной направленности и т.д.

Следовательно, развитие человека в период ранней взрослости определяется сменой основных видов деятельности, прежде всего профессиональной. Именно в этот период наиболее полно выражено формирование человека как субъекта познания, общения и труда. Современное общество ставит перед взрослым человеком задачу непрерывного совершенствования своих знаний и профессионального мастерства, расширения сферы общения. Структурные изменения субъекта деятельности в его различных проявлениях характеризуют различные фазы его развития – подготовительную, старт, кульминацию и финиш.

Период ранней взрослости характеризуется независимостью от родителей в экономическом отношении. Новый статус складывается из многообразия прав и обязанностей человека в разных сферах жизни и деятельности, в обществе, на работе, в собственной семье; наступает консолидация социальных и профессиональных ролей [6, с. 78].

Таким образом, в период ранней взрослости деятельность человека достигает значительного прогресса в общественной, производственной и личной сферах.

Из типологических исследований профессионального самоопределения в структуре эмоциональной направленности видно, что ярко выраженная эмоциональная направленность личности находит свое воплощение в конкретных «карьерных ориентациях» личности. Чем ярче сформирована эмоциональная направленность личности, тем лучше субъект проявляет себя в профессиональной нише. Поэтому сформированность эмоциональной направленности личности детерминирует процесс профессионального самоопределения, а значит и жизненной реализации личности в период ранней взрослости.

На рисунке 1 изображена структура профессионального самоопределения личности в период ранней взрослости:

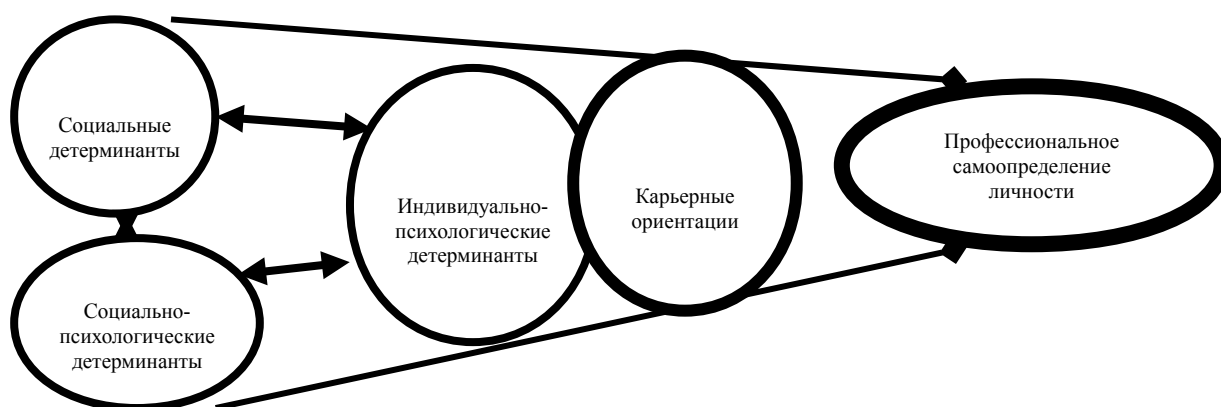


Рисунок 1 – Структура профессионального самоопределения

В данном рисунке рассмотрены следующие социально-психологические детерминанты, влияющие на процесс профессионального самоопределения:

- социальные детерминанты – объективные условия, складывающиеся в результате развития социальных процессов: общественно-политические; социально-экономические; культурные и социально-демографические.
- социально-психологические детерминанты: социальное окружение (семья, школа, профессиональные учебные заведения), формирующее человека как до вступления в профессию, так и в течение всего периода активной трудовой деятельности, а также особенности межгруппового взаимодействия и внутригрупповые процессы (групповая сплоченность, положение субъекта в группе);
- индивидуально-психологические детерминанты: психические функции человека (память, мышление, внимание и т.д.); способности (общие и специальные); особенности личности (интересы и склонности), мотивация, жизненные ценности, самосознание, личностные качества и т.д. Все они во многом определяют успешность профессионального самоопределения человека.

Из рисунка видно, что процесс современного профессионального самоопределения может строиться двумя путями:

1 путь – процесс профессионального самоопределения, при котором учитываются лишь социальные и социально-психологические детерминанты, а личностные особенности не являются детерминантными. То есть профессиональный путь строится на внешней мотивации и стимуляции. Субъект в данном случае полезависим от окружающих в своем профессиональном становлении.

2 путь – процесс профессионального самоопределения, при котором индивидуально-психологические особенности влияют на успешность профессионального становления. Через призму личностных особенностей строятся отношения с социумом в контексте профессионального развития. Данный путь профессионального развития является более адекватным и приводит человека к успеху в профессии.

Таким образом, данное видение проблемы профессионального самоопределения позволило создать идеальную структуру профессиональных детерминант профессионального развития, которая требует эмпирических исследований и доказательств данного конструкта.

Перспектива данных научных исследований в решении поставленной проблемы видится в экспериментальном доказательстве взаимозависимости профессионального самоопределения в контексте эмоциональной направленностей личности и разработке тренинговой программы, ориентированной на оптимизацию процесса профессионального самоопределения в период ранней взрослости.

Библиографический список

1. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. — М: Педагогика, 1999. — 720 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. — Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996. — 493 с.
3. Додонов Б.И. В мире эмоций / Б.И. Додонов. — Л.: Политиздат, 1972. — 140 с.
4. Додонов Б.И. Эмоция как ценность / Б.И. Додонов. — М: Политиздат, 1978. — 130 с.
5. Старовойтенко Е.Б. Жизненные отношения личности: модели психологического развития / Е.Б. Старовойтенко. — Киев: „Освіта”, 1992. — 180 с.
6. Обозов Н.Н. Психология взрослого человека / Н.Н. Обозов. — СПб.: СПбГУ, 1995. — 212 с.

Поступила в редакцию 24.01.2008 г.