

АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ ПСИХОЛОГОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Златогорская А. С., Бельчик И. А., Тишкина А. О.

*Самарский региональный ресурсный центр, Самара, Российская Федерация
srrc@samregion.ru*

Существующая на данный момент концепция самосознания позволяет индивидам идентифицировать себя через различные социальные роли, которые они принимают в ходе получения социокультурного опыта. С учетом современных тенденций формирования кросс-дисциплинарных подходов в работе с личностью самосознание как психологический феномен обсуждается и анализируется с разных аспектов, что позволяет углублять не только сам концепт, но и понимание его природы и детерминации. Так, учитывая то, что профессиональная деятельность занимает значительную часть жизни любого человека, появилось понятие профессионального самосознания.

Являясь продуктом социально-специфического самосознания, профессиональное самосознание представляет собой многогранный личностный конструкт, формируемый профессиональной средой и активным участием человека в профессиональной деятельности. Оно переплетается с профессиональной деятельностью через мотивы, движущими личностью, служит индикатором и мерилем, отражающим профессиональную идентичность личности, а значит, во многом обуславливает субъективное восприятие ею собственной профессиональной успешности или неуспешности, что, несомненно, оказывает влияние на эффективность функционирования в рабочих процессах.

Многие исследователи затрагивали тему профессионального самосознания (Я-концепции) психолога-практика, психолога в сфере образования, студентов психологических факультетов. Однако в настоящее время вопрос профессионального самосознания (Я-концепции) психолога в организации остается, на наш взгляд, недостаточно изученным. В статье рассмотрены результаты исследования, направленного на определение ключевых характеристик профессионального самосознания психологов в организациях и изложены рекомендации по формированию здоровой профессиональной Я-концепции психологов в организациях.

Ключевые слова: самосознание, профессиональная Я-концепция, психолог в организации, профессиональное самосознание, самосознание психолога.

Особенность развития современной экономики требует от организаций высокой слаженности коллектива и точного подбора кадров на вакантные места. И если ранее набор сотрудников в организации происходил ситуативно или даже интуитивно, то сейчас работодатели оценили возможность психологической науки в решении ряда вопросов профессионального отбора и работы с персоналом, что обеспечило высокую заинтересованность в психологах на местах.

Появилось четкое и структурное понимание, что эффективность выполнения конкретной задачи требует наличия определенных личностных черт, которые необходимо а) выявить, б) проанализировать и, наконец, в) построить комплексный портрет работника (или кандидата на должность), а также дать рекомендации по его включению в рабочие процессы. Данный подход реализуется в силовых органах, производственной сфере, государственных органах, в крупных торговых организациях и пр.

С одной стороны, данная ситуация увеличивает спрос на психологов и формирует конкурентный рынок вакансий для них. Однако, с другой стороны, приходится констатировать своего рода «психологическую незрелость» большинства организаций к функционированию в ней психолога, что связано со многими факторами. К ним можно отнести:

- факторы операционного характера;
- факторы правового характера;
- факторы морально-этического характера;
- факторы бюрократического характера и пр.

К факторам операционного характера можно отнести, например, низкую культуру внедрения бережливого управления, что определяет наличие неизбежных издержек производства (или менеджмента) и профессионального выгорания сотрудников, работать с которым без

устранения так называемых муд (тех самых издержек), безусловно, полезно и нужно, но не всегда эффективно.

К факторам правового характера можно отнести достаточно часто встречающуюся подмену понятий «психолог в организации» или «психологическая служба» на «менеджер по персоналу», что, конечно, с одной стороны, снимает определенное сопротивление при работе с персоналом, обусловленное существованием стереотипов в отношении психологов. Однако, с другой стороны, это формирует предпосылки в том числе и для отказа в сотрудничестве с психологом. Важным в данной ситуации является и отсутствие психологической культуры, и отсутствие соответствующего «правового статуса» психолога в организации.

Говоря о морально-этическом вопросе, прежде всего стоит отметить ошибочное понимание роли психолога в организации. Зачастую психолог может восприниматься как средство манипуляции сотрудниками. Мало кто из лиц, никогда не имевших опыт работы с психологом, может осознать, что существуют этические принципы, которых психологи строго придерживаются, этические комитеты, которые рассматривают резонансные вопросы с участием психологов. Более того, слова о том, что психолог сам ходит к психологу, зачастую воспринимается как шутка.

Работая в организации, психолог становится частью ее системы, что формирует предпосылки к развитию следующей группы факторов – бюрократических. В зависимости от особенностей функционирования организации на психолога могут налагаться дополнительные задачи по составлению отчетов, оформлению в установленном порядке результатов и заключений. Более того, сотрудники в организации с низкой психологической культурой могут воспринимать психолога как малоэффективную трудовую единицу с неопределенным кругом задач, в связи с чем у коллег возникает искреннее желание «помочь» своему незадачливому коллеге, подкинув дополнительные поручения.

Этот далеко не исчерпывающий перечень факторов, который сопровождает и оказывает влияние на работу психолога в организации. Определенно, ряд этих вопросов прежде всего относится к проблеме развития психологической культуры в организациях. Однако, возвращаясь к теме нашего исследования, коллектив авторов данной статьи более чем уверен в том, что описанная картина оказывает значительное влияние на профессиональное самосознание психолога в организации.

Говоря о самом феномене профессионального самосознания, стоит отметить существующее разнообразие подходов к определению его структуры и содержания. Например, Н. Казиев рассматривает профессиональное самосознание как инстанцию, где осуществляется оценка достижений, планирование саморазвития и его реализация. З. Иванова и К. Косев понимают профессиональное самосознание как процесс познания и самооценки профессиональных качеств и отношения к ним. П. А. Шавир определяет профессиональное самосознание как форму самосознания, которая направлена на решение задач профессионального самоопределения. Б. Г. Парыгин рассматривает профессиональное самосознание как осознание принадлежности к профессиональной группе. И. В. Вачков понимает профессиональное самосознание как осознание себя в контексте профессиональной деятельности, профессионального общения и собственной личности [1].

А. А. Деркач и О. В. Москаленко широко и детально разработали структуру и содержание профессионального самосознания. Авторы выделили функциональные и структурные компоненты профессионального самосознания [2]:

- когнитивный, реализующийся в самопознании;
- мотивационный, реализующийся в самоактуализации;
- эмоциональный, реализующийся в самопонимании;
- операциональный, реализующийся в саморегуляции.

Когнитивный аспект служит основополагающим элементом в формировании самосознания. Благодаря самоанализу люди осознанно оценивают свои действия и себя в целом [3]. Проводя параллели между самопознанием и общественными ожиданиями и нормами, каждый профессионал получает представление о своем положении в обществе. А. А. Деркач и

О. В. Москаленко подчеркивают, что постоянное развитие самосознания зависит от динамичности самой реальности и взаимодействия с другими людьми. Как правило, представления человека о себе выглядят убедительными, независимо от того, основаны ли они на объективных знаниях или внешних мнениях, и независимо от их точности. Следовательно, самопознание включает в себя как относительные, так и абсолютные измерения, где относительность обусловлена постоянными колебаниями жизненных обстоятельств и личностным ростом человека. Нередко возникают расхождения между развитием личности и ее самовосприятием, поскольку новые психологические изменения не всегда сразу распознаются. Иногда человек может придерживаться устаревших представлений о себе, которые уже не соответствуют реальности. Тем не менее постоянное изменение самосознания в процессе самопознания не исключает возможности достижения истинного самопонимания.

Мотивационно-целевой аспект профессионального самосознания актуализируется через самореализацию. По мнению К. Роджерса, каждый человек обладает врожденной склонностью к самореализации, и это стремление проявляется в целенаправленном удовлетворении потребности в самоактуализации в своей жизненной реальности. Самоактуализация подразумевает реализацию личностного потенциала и личностный рост. Важнейшим аспектом самоактуализации является принятие ответственности за свои действия.

Эмоциональный аспект профессионального самосознания зависит от самопонимания. Самопонимание, в свою очередь, служит для расширения понимания своей идентичности, представляя собой жизненно важный аспект пути к самосознанию. Как непрерывный процесс, самопонимание подразумевает вечный переход от одного уровня самосознания к другому, эволюционируя от фрагментарных ситуативных впечатлений и смутных представлений к относительно стабильной Я-концепции. Оно функционирует как механизм конструирования и уточнения самовосприятия, наполняя самосознание содержанием, которое связывает человека с другими людьми и его жизненным опытом.

Оперативный аспект основывается на самоконтроле. Использование приемов саморегуляции подразумевает сознательное и активное волевое участие и, следовательно, служит предпосылкой для воспитания стойкого и ответственного характера. Система психической саморегуляции имеет иерархическую структуру, состоящую из двух уровней: произвольного и непроизвольного. Произвольная саморегуляция представляет собой сознательную форму самоконтроля, по своей сути персонализированную и субъективно окрашенную. Благодаря осознанной, произвольной саморегуляции можно повысить и расширить возможности адаптации к различным сложным обстоятельствам.

Поведенческий аспект профессионального самосознания формируется непосредственно из когнитивного, эмоционального и мотивационного элементов. Он включает в себя ряд действий и соответствующее отношение к этим действиям в связи с личностью и ее профессиональным ростом. С точки зрения содержания, поведенческий аспект профессионального самосознания проявляется в стратегиях, используемых для развития профессиональной карьеры [4].

Развитие профессиональной компетентности, как целостного образования, формируется под влиянием как внешних факторов (таких как профессиональная подготовка, общественные ожидания, моральные нормы и т. д.), так и внутренних (включая самоактуализацию, самосознание, саморегуляцию и самопонимание). Эти условия способствуют развитию Я-концепции человека. И, наоборот, развивающаяся Я-концепция влияет на профессиональную компетентность.

К подобной схеме в своем исследовании пришел и А. М. Рикель [5].

В когнитивном компоненте исследователь выделяет следующие составляющие:

- представления о профессионально важных качествах;
- профессиональная самооэффективность;
- представления о карьерных ориентациях;
- представления о карьере и труде;
- представления о персональной востребованности.

Профессиональная самооэффективность – это уверенность человека в своей способности демонстрировать поведение, которое приводит к желаемым результатам в его профессии и на рабочем месте.

Карьерные ориентации. Кратко их можно охарактеризовать как склонность индивида к определенному карьерному решению или выбору. В более широком смысле они включают в себя восприятие своих способностей, системы ценностей, мотивов, смыслов и потребностей, связанных с карьерным ростом. Однако наиболее полное определение карьерной ориентации рассматривает ее как когнитивную предрасположенность, указывающую на основное направление профессионального развития, имеющую значительную и устойчивую личностную значимость, проявляющуюся через личностные и контекстуальные эффекты регуляции, независимо от мотивов, лежащих в основе текущей деятельности.

Карьерные и рабочие представления предполагают изучение требований к карьерному росту, склонность к контролю над своим карьерным развитием и продвижением, определение ориентиров успешной карьеры и развитие карьерных траекторий. Отношение к своей карьере тесно связано с отношением к своей профессии, что способствует осмыслению основ профессионального самовосприятия.

На пересечении когнитивных и эмоциональных элементов находятся представления о персональной востребованности. Эти компоненты образуют сложный аспект профессионального самовосприятия человека и тесно переплетаются с его самооценкой и чувством эффективности.

В эмоциональный компонент входят:

- самооценка;
- профессиональная самооценка;
- ощущение профессиональной востребованности.

Самооценка – интересный аспект психологического исследования, поскольку, по мнению исследователей, она способствует автономной мотивации и повышает эффективность деятельности. Заниженная самооценка, даже если она адекватна, может послужить основой для механизмов, приводящих к формированию основы для депрессогенных механизмов.

Профессиональная самооценка многогранна и включает в себя операционально-деятельностное и личностное измерения. Первая связана с оценкой своих профессиональных навыков и компетенций, а вторая – с оценкой личностных качеств по отношению к идеальному образу «профессионального Я». Кроме того, в профессиональной самооценке можно провести различие между оценкой текущих достижений и признанием потенциальных возможностей. Примечательно, что низкая оценка текущих достижений не всегда свидетельствует о наличии комплекса неполноценности; в сочетании с высокими устремлениями она может послужить катализатором профессионального саморазвития.

Результаты исследования

Исследование проводилось с помощью авторской анкеты, содержащей около 20 вопросов открытого и закрытого типа, направленных на выявление следующих параметров профессионального самосознания психологов в организациях:

- соотношения задач в области менеджмента и психологии;
- общей удовлетворенности собой и своим местом работы;
- научной и практической активности;
- мотивации работать психологом в учреждении;
- элементов стратегии совладания с бюрократией и другими негативными аспектами, связанными с работой;
- собственных перспектив в учреждении;
- тенденций к выгоранию и депривации на рабочем месте.

В исследовании принял участие 21 респондент из Поволжского федерального округа, Московской области и ДНР. Тип организаций, в которых непосредственно занимают ставку респонденты, можно разделить на правительственные структуры, органы безопасности и правопорядка, а также образовательные и социальные организации.

Большинство респондентов (85,7 %) от 25 до 45 и более лет, что позволяет предположить, что в опросе принимали участие преимущественно личности зрелые, со сформированной Я-концепцией.

Опыт работы респондентов в указанных организациях в большинстве долгосрочный. Так 57 % опрошенных занимают должность в организации в диапазоне от двух лет и более до десяти лет и более. 42,9 % – сотрудники, работающие в организациях менее двух лет.

Мотивация при устройстве на конкретную работу преимущественно носила «случайный» характер. Среди указанных причин трудоустройство чаще всего встречались: территориальный, денежный, статусный фактор, а также стабильность и личные связи.

В ходе исследования были выявлены следующие тенденции.

- В целом большинство респондентов показало положительный результат. 71 % опрошенных довольны своей работой и оптимально ощущают себя как в связи с выполняемыми функциями, так и в связи со своим статусом.

- 29 % участников опроса выразили негативное отношение к своей работе. По результатам анкетирования были выявлены следующие негативные аспекты:

- социальная депривация. Свою отчужденность от остального коллектива ощущают 28,6 % респондентов;

- отсутствие научной активности. Не принимают участие в жизни научного сообщества, не ведут исследовательской деятельности 33,3 % и 42,9 % соответственно;

- отсутствие наставника-психолога при трудоустройстве отметили 42,9 % респондентов. Еще порядка 29 % заявили, что помощь была неофициальной и коллеги помогали по своей инициативе, что свидетельствует об отсутствии на системной основе функционирующего института наставничества в ряде учреждений;

- ощущение низкой целесообразности существования ставки психолога на работе отметило 28,5 % опрошенных;

- не чувствуют себя профессионалами порядка 28 % психологов;

- опустошенность в конце рабочего дня испытывает 14,3 % респондентов.

- Соотношение менеджмента и психологии в непосредственной работе психолога. 38,1 % считают, что больше выполняют задач менеджмента и отчетности. При этом 43 % отвечают, что у них нет задач в области менеджмента. При более детальном анализе перечня выполняемых функций, выявлен ряд задач менеджерского характера, что указывает на несовершенство анкеты и необходимость переформулировать данный вопрос.

- Предпочтительные качества для психолога: респонденты указывали именно те качества, которых не хватает у них самих, что выявилось вопросом о предпочтительных направлениях развития на ближайшее время. Это может дополнительно указывать на фрустрацию профессионального самосознания.

- Негативное мышление и работа с установками. Респонденты показали тенденции к нигилизму в отношении перспектив своего развития в учреждениях и неуверенность в себе 33 и 29 % соответственно.

- Нелюбовь к своей работе. Данные тенденции показали 30 % респондентов.

В ходе анализа результатов анкетирования был выявлен ресурсный эффект опросника. Так несколько респондентов отметили, что сформулированные вопросы позволили задуматься о своем профессиональном самосознании, оценить свои возможности, ограничения и перспективу дальнейшего развития в качестве профессионала-психолога.

Исходя из результатов, полученных в ходе данного исследования, были сформулированы следующие выводы рекомендательного характера:

1. Привлекать психологов с молодого возраста в профессиональные сообщества согласно интересам и сфере деятельности учреждений, в которых они функционируют.

2. В целях профилактики профессионального выгорания и редукации профессиональных достижений привлекать сотрудников к научной, исследовательской и общественной жизни в профессиональной среде.

3. С целью поддержания ресурсного и экологичного состояния вовлекать психологов в организациях в супервизию и интервизию.
4. Активно заниматься просветительской деятельностью в организациях с целью формирования психологической культуры и способствовать развитию института наставничества.

Литература / References

1. Борозинец Н. М. Профессиональное самосознание: структура и содержание // Вестник ГУУ. – 2013. – № 23. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samosoznanie-struktura-i-soderzhanie> (дата обращения: 06.05.2024).
2. Каспражицкий А. И. Компоненты профессионального самосознания психолога в контексте содержания образовательных программ // Современное педагогическое образование. – 2023. – № 12. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/komponenty-professionalnogo-samosoznaniya-psihologa-v-kontekste-soderzhaniya-obrazovatelnyh-programm> (дата обращения: 06.05.2024).
3. Кусакина Е. А. Феномен профессионального самосознания в отечественной психологии / Е. А. Кусакина, У. А. Улитина // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 59-2. – С. 433–437.
4. Рикель А. М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Ч. 1 // Психологические исследования. – 2011. – № 2(16). – URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/863> (дата обращения: 06.05.2024).
5. Рикель А. М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Ч. 2 // Психологические исследования. – 2011. – № 3(17). – URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/852> (дата обращения: 06.05.2024).

ASPECTS OF PROFESSIONAL SELF-AWARENESS OF PSYCHOLOGISTS IN ORGANIZATIONS

*Zlatogorskaya A. S., Belchik I. A., Tishkina A. O.
Samara Regional Resource Center, Samara, Russian Federation
srrc@samregion.ru*

The currently existing concept of self-awareness allows individuals to identify themselves through various social roles that they assume in the course of gaining socio-cultural experience. Taking into account modern trends aimed at the formation of cross-disciplinary approaches in working with personality, self-awareness as a psychological phenomenon is discussed and analyzed from various aspects, which allows us to deepen not only the concept itself, but also the understanding of its nature and determination. So, considering that professional activity occupies a significant part of any person's life, the concept of professional self-awareness has appeared.

Being a product of socially specific self-awareness, professional self-awareness is a multifaceted personal construct formed by the professional environment and the active participation of a person in professional activities. It is intertwined with professional activity through the motives that drive a personality, serves as an indicator and measure reflecting a person's professional identity, and therefore largely determines her subjective perception of her own professional success or failure, which undoubtedly affects the effectiveness of functioning in work processes.

Many researchers have touched upon the topic of professional self-awareness (Self-concept) of a practicing psychologist, a psychologist in the field of education, and students of psychological faculties. However, at present, the issue of professional self-awareness (Self-concept) of a psychologist in an organization remains, in our opinion, insufficiently studied. The article considers the results of a study aimed at determining the key characteristics of professional self-awareness of psychologists in organizations and provides recommendations for the formation of a sound professional self-concept of psychologists in organizations.

Keywords: self-awareness, professional self-concept, psychologist in the organization, professional self-awareness, psychologist's self-awareness.