

УДК 37

**Ф.О.Семенова, Ж.Б. Дотдужева**

*Карачаево-Черкесский государственный университет им. У. Д. Алиева*

*Карачаевск, Россия*

*faizura66@mail.ru*

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО ПРОСТРАНСТВА И ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

**[*Semenova F.O., Dotduyeva Zh.B. Social and psychological features  
of interrelation of sociocultural space  
and process of professionalizing of the personality*]**

Social and psychological features of process of professionalizing of the personality and conditionality are considered by its parameters of sociocultural space. It is proved that process of professionalizing depends both on an orientation of the personality, and on sociocultural space which determines this process. The sociocultural space is considered in a complex from positions of the personality, the organization and society. Characteristics which make structural and substantial structure of career space are allocated. The typology of professional career is considered: traditional, cumulative, multivariable, linear office career. Parameters which define sociocultural space of career are described. In general, sociocultural and psychological characteristics of space in which the person seizes a profession, it is realized as the professional, are presented, on the one hand, by its social volume and structure, and on the other hand, the potential by means of which the personality develops as the subject of work.

Key words: environment, space, профессионализация, professional career, typology of professional career, parameters of sociocultural space of career.

Современные социально-экономические реалии предъявляют новые требования к специалистам, требования к общекультурным и профессиональным компетенциям, к эффективности и результативности деятельности, а потому важнейшей задачей образовательных учреждений становится успешная профессионализация личности. Специфика психологических особенностей процесса профессионализации личности определяется необходимостью освоения нового социально-экономического и профессионального пространства.

Профессионализация личности – это сложный и хронологически долгий процесс – процесс формирования специальных знаний, приобретения деловых навыков и практического опыта, развития профессионально важных качеств.

Процесс профессионализации зависит как от направленности личности, так и от социокультурного и профессионального пространства, которая детерминирует данный процесс. Понятие социокультурной среды и пространства находит частое применение при исследовании проблем не только психологии, но и социологии, философии, акмеологии, антропологии, педагогики и других дисциплин, там, где возникает потребность в определении особенностей и характеристик пространства, в котором развивается и формируется человек как личность, субъект деятельности и межличностных отношений.

Личностные качества человека определяют потенциал его способа деятельности, реализация которого происходит в определенной среде. Среда жизнедеятельности человека изменчива и является сверхсложным образованием множества разнообразных факторов, непрерывно меняющихся содержание, силу, направленность, внутренние и внешние связи, скорость изменений, связанное со всем этим соотношение определенности и неопределенности. Изменяются технологии труда на производстве, в транспортной сфере, в сфере услуг. Изменяются демократические институты государства, политические права его граждан, а также отношения между государствами, степень свободы, самовыражения и самореализации людей, в том числе как субъектов труда и профессиональной деятельности. Изменяется уровень образования исполнителей и руководителей и сам труд. В большинстве случаев он предполагает все более высокую квалификацию исполнителей. В объеме трудовых функций постоянно растет запрос на инновационные и наукоемкие технологии.

В данном процессе непрерывно изменяется и сам человек как субъект жизнедеятельности. Меняется, трансформируется и модифицируется его восприятие среды, отношения и взаимодействия с нею, критерии успешности в жизни. Поэтому, обращаясь к проблеме изучения процесса профессионализации, понятия карьеры, невозможно обойти вниманием такие категории, как «социокультурная среда», «социокультурное пространство труда и профессиональной карьеры», «карьерное пространство», «карьерная среда», которые помогают характеризовать процесс профессионализации с различных сторон и способствуют лучшей интерпретации этого явления.

В современной психологии, описывая жизнедеятельность человека, говорят о жизненном пути (Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская),

жизненном мире (Ф.Е.Василюк), о личном пространстве (Г.Зиммель), топологии субъекта (А.Ш.Тхостов), внешнем и внутреннем «Я» (А.Б. Орлов, З.И. Рябикина), факторе места и обособления личности (В.С. Мухина), а также о категориях объективного существования человека – психологическом времени и пространстве (А.А.Бодалев, А.В.Брушлинский). Взаимодействие субъекта деятельности и пространства, овладение и вступление в профессию включено в сложную социально-пространственную форму, в которой личность оказывается вовлеченной в прошлое, настоящее и будущее. В каждый момент времени поведение личности, т.е психологическое событие, определяется структурой некоторой целостности, включающей и ее окружение. Эта целостность образует пространство как множество всех возможных событий. Личность и среда – два полюса (внутренний и внешний) пространства (К.Левин).

Комплексное рассмотрение пространства с позиций личности, организации и общества позволяет выделить внутренний мир человека, как личностное пространство; пространство формальных и неформальных организаций – организационное, общественное пространство (социальное); культурное пространство – профессиональная культура личности, предпринимательская культура руководителя, организационная культура фирмы, хозяйственная культура общества; образовательное пространство – самообразование, неклассическое образование, классическое образование; коммуникационное – пространство эффективных коммуникаций, межличностного взаимодействия, пространство конфликта и т.д.[1, с 33].

Среда, где личность реализуется как профессионал, достигает вершин профессионализма и реализует свои карьерные планы и цели, имеет свои специфические особенности, социальные и психологические характеристики. Карьерная среда – это единство необходимых (карьерное пространство) и достаточных условий, созданных для реализации карьеры. К условиям карьерной среды относятся: наличие действенных материальных и моральных стимулов должностного роста – мотивационной среды. Организация карьерного пространства является изначальной задачей карьерной стратегии. Понятие «карьерное пространство», отражая тенденцию современной психологии личности к сближению естественнонаучной и гуманитарной парадигм, номотетического и идеографического подхо-

дов, сочетая в себе все характеристики пространства личности, может использоваться и для феноменологического описания, и для исчисления (горизонтальное и вертикальное измерения).

Социокультурные и психологические характеристики пространства, в котором человек овладевает профессией, реализуется как профессионал, представлены, с одной стороны, его социальным объемом и структурой, а с другой, потенциалом, посредством которого личность развивается как субъект труда. Характеристики взаимодействия с социокультурным пространством отражают статус субъекта и его изменение в процессе реализации профессиональной деятельности. Объем и структура пространства формируются в результате интеграции потенциальных каналов мобильности. Соответственно, не любая среда подойдет для осуществления намеченных профессиональных планов личности, а лишь определенная среда, имеющая свои специфические особенности, где будущий специалист или профессионал, реализующий профессиональную карьеру, развиваясь, как личность, проходя через определенные жизненные и профессиональные события, кризисы и учебу, должности и профессиональные позиции, реализуется как субъект труда.

Иерархия должностных, профессионально-квалификационных, формальных и неформально ролевых статусов составляют структурно-содержательное выражение карьерного пространства. Карьерное пространство, являясь специфической формой существования и развития карьерных процессов (выражающее отношение между сосуществующими объектами), рассматривается как пространство взаимодействия участников карьерных процессов.

Психолого-акмеологический анализ карьерного пространства личности является необходимым условием для планирования, реализации и оценки карьеры. Он включает в себя два ключевых блока: анализ социокультурных характеристик карьерного пространства и характеристик взаимодействия с ним. Социокультурные характеристики карьерного пространства включают в себя различные компоненты, которые необходимы как для протекания профессиональной деятельности, так и для реализации карьерной цели.

Выделены следующие типы социокультурной среды, которые определяют и обуславливают типы карьеры, реализуемые в данной среде: дотрадиционный, традиционный, современный, постсовременный (Э.И. Скакунов). Характеристика взаимодействия с карьерным пространством предполагает ана-

лиз личностных и индивидуальных характеристик субъекта деятельности, цели и мотивов деятельности. Карьера не может развиваться при отсутствии необходимых объективных и субъективных условий. Следовательно, необходимо учитывать роль и значение карьерного пространства в реализации карьеры и уделять внимание формированию карьерного пространства.

Семейная среда и близкое окружение субъекта карьеры выступают разновидностью карьерного пространства, хотя во многих исследованиях карьеры, рассматривая организационную, профессиональную среду, семейной среде не уделяется должное внимание. Семья может являться источником профессиональной мобильности личности, а может выступать тормозящим фактором профессионального и карьерного продвижения. Если для семьи реализация карьеры, престижный статус, успешность является приоритетом, основным источником удовлетворения материальных и социальных потребностей, она поддерживает реализацию профессиональной карьеры членов семьи, гордится достижениями, принимает его работу, создает благоприятную среду дома для работы над собой. В данной ситуации прослеживаются и негативные последствия: существенная оторванность человека от жизни семьи, отсутствие причастности в воспитании детей, и как следствие раздражительность, снижение работоспособности. Ли Якокка, американский менеджер, известный своей блестящей карьерой, на самых высоких должностях оставался верен принципу: выходные дни посвящать семье («Карьера менеджера», 1991). Если же интересы семьи находятся далеко за пределами профессиональной деятельности, которая является только прикрытием иного рода карьеры или отношение в семье к субъекту карьеры сложилось как к неудачнику в "настоящем деле", успеха в карьере ожидать не приходится. Нередко при такой обстановке в семье, с целью самоутверждения, субъект карьеры стремится к достижению высокого (выгодного) положения на службе любыми путями, что ведет к карьерным девиациям (коррупция, протекционизм и т.д.).

Близкое окружение складывается на основе постоянных и переменных связей. К ним относятся друзья детства, учебы, члены их семей. Как правило, эти связи скрепляются общностью интересов и часто – схожестью карьерных целей, в связи с чем признание этим окружением достижений является существенным стимулом его дальнейшего продвижения. По мере

должностного роста внеслужебное окружение пополняется новыми лицами, близкими по интересам на достигнутом социальном уровне. Их карьерное значение существенно, во-первых, они свидетельствуют перед семьей и ранее сложившимся окружением о достижениях служащего. Во-вторых, они закрепляют его новый социальный статус. В-третьих, способствуют установлению и расширению служебных связей на соответствующем уровне должностной иерархии. С возрастом обретение друзей становится затруднительным, в связи с этим в "постоянный состав" близкого окружения такие лица включаются в единичных случаях. Какой бы удачной ни была карьера, полная смена близкого окружения по мере продвижения в должностном статусе – большая ошибка.

Наиболее изучено психологические особенности социокультурного пространства политической карьеры. Сопоставительный анализ политической, трудовой и профессиональной карьер, общее в структурно-содержательных индикаторах позволяет выделить следующие социально-психологические особенности карьерного пространства. Как отмечает В.В.Макеев, содержание конструкта – "социокультурное пространство" карьеры – носит интегративный характер. Синтез социальной и культурной его составляющих позволяет зафиксировать в теоретической форме такие параметры, как типическая (в социально-политическом плане) форма, дистанция и диапазон карьеры, ее репрезентативность и валидность[2].

Первым параметром, который определяет социокультурное пространство карьеры, является форма протекания или тип карьеры. Тип карьеры определяется принципом, который лежит в основе продвижения по иерархическим ступеням профессиональной карьеры. Внешне схожие в событийно-фабульном плане формы карьеры могут принадлежать к совершенно разным типам, поскольку в основе карьерного движения могут лежать различные принципы. В конечном счете, именно тип карьерного роста отличает одну карьеру от другого.

Выделяют следующие типовые варианты развития карьеры человека. Первый тип: традиционная профессиональная карьера, обусловленная совокупностью внешних условий (сословные, семейные традиции и формы собственности на средства труда, характер участия в общественном разделении труда и др., передаваемые из поколения в поколение).

Второй тип: труднопредсказуемое и редко возникающее сочетание внешних и внутренних условий, позволяющее человеку кардинально изменить социальное положение (неожиданное обогащение, нетипичный брак и т. п.); чаще такие бифуркации связаны с асоциальными действиями (обман, физическое уничтожение других людей).

Третий тип: кумулятивная карьера – постепенное накопление социальных благ и ресурсов, позволяющее перейти в другое стабильное социальное положение. Как правило, у человека такие возможности появляются на сравнительно поздних ступенях своего профессионального роста, а также в его переходные или кризисные (нестабильные) периоды.

Четвертый тип: линейная служебная карьера – предсказуемое и формально закрепленное законодательством поэтапное иерархическое продвижение субъектов. Данный вид профессиональной карьеры связано с деятельностью государственных институтов.

Пятый тип: мультивариативная карьера, предоставляемая обществом возможность специалистам в процессе нормативного конкурса предсказуемо продвигаться в профессии, изменять сферу деятельности и перемещаться на аналогичную карьерную позицию.

Вторым параметром социокультурного пространства, который влияет на процесс карьерного роста, выступают этапы (дистанция, диапазон, ступени), которые проходит субъект профессиональной деятельности, повышая свой статус, престиж, материальные блага и т.д.

Репрезентативность является третьим важным параметром, который фиксируется понятием карьерного пространства. Под ней подразумевается соотношение индивидуального и социального начал в личности как в субъекте карьеры, в какой мере индивид реализует себя как личность, а в какой его карьера выражает собой притязание на успешность.

Четвертым параметром является социальная валидность – характеристика, указывающая на соотношение, с одной стороны, того, в какой мере карьера в данном обществе служит устойчивым механизмом социальной мобильности, и, с другой, в какой мере она "ситуативна", то есть является результатом удачного стечения обстоятельств [2, с.168].

Таким образом, социокультурные и психологические характеристики пространства, в котором человек овладевает профессией, реализуется как

профессионал, представлены, с одной стороны, его социальным объемом и структурой, а с другой стороны, потенциалом, посредством которого личность развивается как субъект труда. Карьерное пространство характеризуется всеми социально-психологическими особенностями организационной, профессиональной среды. Карьерное пространство, как и социокультурная среда, в которой индивид реализуется как личность, определяет карьерную мобильность, особенности роста и развития субъекта профессиональной деятельности и карьеры.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Круглов Д.С., Лысиков В.В.* Формирование профессионального руководителя в условиях инновационной деятельности. Саратов, 1997.
2. *Макеев В.В.* Политическая карьера. М., 2000.
3. *Эбзеев М.М.* Профессиональный интерес как комплексный показатель отношения студентов к осваиваемой профессии // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта // Научно-теоретический журнал. 2013. № 9 (103).

## REFERENCES

1. *Kruglov D.S., Lysikov V.V.* Formation of the professional head in the conditions of innovative activity. Saratov, 1997.
2. *Makeev V.V.* Political career. M., 2000.
3. *Ebzeev M.M.* Professional interest as a complex indicator of the relation of students to the mastered profession // Scientific notes of university of P.F. Lesgafta: scientific-theoretical journal. SPb., No. 9 (103). 2013.

*10 сентября 2015 г.*

---