

УДК 316

А.И. Пашко

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ: ВЗАИМОСВЯЗЬ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ПОДХОДОВ

*Аннотация.* В статье рассматривается ряд теоретических направлений в изучении профессионального развития, производится сравнение заложенных в них идей с современными подходами к профессиональному развитию персонала организации в отечественной социологии. Выводы работы однозначно свидетельствуют о необходимости приоритетной ориентации на личность работника и его социальные характеристики в процессе организации профессионального развития персонала организации.

*Ключевые слова:* профессиональное развитие персонала, личностное развитие.

Alexandr Pashko

## PROFESSIONAL DEVELOPMENT: INTERRELATION OF RUSSIAN AND FOREIGN APPROACHES

*Annotation.* The article discusses a number of theoretical directions in the study of professional development. The principal ideas, inherent in those theories, compare to the modern approach to the professional development of the staff of organization in Russian sociology. The conclusions of the work clearly indicate the need for priority focus on the identity of the employee and his social characteristics in the process of organizing professional development of the staff of the organization.

*Keywords:* professional staff development, personal development.

В современной социологии наиболее распространенным подходом к профессиональному развитию является его рассмотрение в контексте организации, применительно к ее персоналу, что определяется именно социологической спецификой в сравнении, к примеру, с подходом психологическим, в котором профессиональное развитие рассматривается с позиции личности. Представители различных научных направлений в социологии сходятся во мнении, что развитие персонала не только не тождественно обучению, переподготовке или повышению квалификации, но и включает в себя все указанные категории, а также адаптацию сотрудников, планирование карьеры и ряд других составляющих. В рамках такого подхода, как правило, вполне закономерно производится системное рассмотрение профессионального развития персонала, определяются основные методы его реализации, принципы и функции, представляется комплекс мер и ключевые показатели результативности развития для организации. Акцент ставится на том, что развитие собственного персонала является делом непосредственно самой организации, хотя и охватывает многие аспекты, не находящиеся под ее непосредственным контролем. Справедливым в сложившейся ситуации было бы рассмотрение профессионального развития не только со стороны организации, но и с позиции личности работника. Исследования в этом направлении изначально проводились в основном специалистами в области общей психологии в Европе и Америке XX в. и основывались на достижениях соответствующей науки, однако эти теоретические направления также содержат ряд социологических компонентов, которые необходимо учитывать в современных условиях.

Хронологически одним из первых направлений в изучении профессионального развития является дифференциально-диагностическое направление. В 1909 г. Ф. Парсонсом [9] были сформулированы основные тезисы этого подхода: а) каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к един-

ственной сфере деятельности; б) профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии; в) профессиональный выбор является, в сущности, сознательным и рациональным процессом, в котором...сам индивид...определяет индивидуальную диспозицию психологических или физических качеств и соотносит ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий [1]. Интенсивное развитие технологий в течение XX века предопределило многочисленные изменения в профессиональных требованиях, предъявляемых к сотрудникам современных организаций. Ситуация складывается таким образом, при котором однократное соотнесение индивидуальных качеств и требований той или иной профессии в начале карьеры не позволяет однозначно утверждать, что в выбранной профессиональной сфере сотрудник будет эффективен через 5, 10, 15 и т.д. лет. Например, в результате внедрения автоматизированных систем управления предприятием многие виды работ в организациях стали в обязательном порядке требовать от специалистов уверенного владения соответствующим программным обеспечением, в то время как сотрудники, проработавшие на предприятиях не один десяток лет, не могут в полной мере освоить производственные нововведения. Соответствие индивидуальных качеств этих работников профессиональным требованиям не вызывало сомнений на этапе их приема в организацию и продолжительной трудовой деятельности, однако в результате изменения технологии такое соответствие было нарушено.

Динамический аспект взаимосвязи «профессиональные требования – индивидуальные способности» нашел свое отражение в теории развития, связанной с именами Д. Сьюпера [10], Ш. Бюлера [7], Э. Шпрангера [5]. В 1952 г. Д. Сьюпер выдвинул ряд положений своей теории профессионального развития. Среди этих положений выделяется признание «соответствия» ряда профессий сотрудникам с различными индивидуальными характеристиками, изменчивость во времени объективных и субъективных условий профессионального развития, обуславливающих множественный профессиональный выбор, значимость социально-демографических и экономических факторов в процессе такого выбора, наличие различных фаз развития работника. Стадиями профессионального развития на протяжении всего жизненного пути человека являются: пробуждение, исследование, консолидация, сохранение и спад. На первой стадии (до 14 лет) проигрываются профессиональные роли, формируются профессионально значимые предпочтения; делаются попытки реализовать индивидуальные способности, появляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании. На стадии исследования (15 лет – 24 года) человек пробует реализовать себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности. Консолидация (25 лет – 44 года) предполагает желание обеспечить устойчивую личностную позицию в выбранном профессиональном поле, сохранение (45 лет – 64 года) – стремление поддерживать в актуальном состоянии знания в рамках выбранной профессии, а спад (после 65 лет) – сокращение собственного участия в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональным развитием других людей [10].

Такое разделение всего профессионального развития человека на стадии позволило более дифференцированно подойти к вопросу необходимых организационных мероприятий по отношению к тем или иным социальным группам, которые организация стремится привлечь к себе на работу. Например, значительная часть современных компаний предлагает молодым специалистам – недавним выпускникам учебных заведений или учащимся старших курсов – попробовать себя на стажировках в компании (зачастую в нескольких подразделениях), прежде чем производить зачисление такого молодого сотрудника в штат. Этот механизм отвечает потребности молодых людей попробовать реализовать себя в нескольких профессиональных областях и впоследствии сделать между ними выбор [6]. В другом случае сотрудникам 25–30 лет предлагается постепенный рост профессиональных обязанностей, «горизонтальная карьера», позволяющая расширить свои компетенции, оставаясь в выбранной профессиональной сфере. Наконец, в педагогической среде, в частности – в общем образовании,

ряд исследований [2] подтверждает широкое распространение курсов повышения квалификации в основном для поддержания собственных знаний в актуальном состоянии (например, обучение работе с новым в образовательной организации оборудованием) среди сотрудников старших возрастов.

В рамках еще одной теории профессионального развития – типологической теории Д. Холланда – были сформулированы 3 основных ограничения процесса профессионального развития. Среди них выделяется содержащая ряд социальных характеристик профессиональная ориентация личности (реалистическая, интеллектуальная, социальная, конвенциональная, предпринимательская либо ориентация на искусство), выбранная соответствующая личностному типу профессиональная сфера и выбранный индивидом квалификационный уровень этой профессиональной сферы [8]. Подход к каждому потенциальному сотруднику с точки зрения его профессиональной ориентации нашел свое отражение в соответствующих исследовательских методиках перед приемом на работу, при проведении которых потенциальный работодатель делает попытку узнать профессиональные характеристики кандидата. Помимо этого, в профессиональной ориентации активно используются профессиограммы – документы, содержащие информацию о психологических, технических, физиологических, социокультурных и других характеристиках той или иной деятельности, рабочем месте и условиях труда, что позволяет кандидату на должность соотнести эти характеристики со своими представлениями о желаемой деятельности.

Все вышеперечисленные теории в значительной степени обогатили научный взгляд специалистов разных областей на профессиональное развитие. Можно отметить, что отправной точкой этих теорий является не процесс развития, обеспечиваемый организацией, а личность, ее социально-демографические и психологические характеристики. Различные акценты указанных теорий позволили впоследствии на научной основе сформулировать ряд этапов процесса профессионального развития в организации, а также провести его систематизацию. Концептуальные подходы к развитию сотрудников в отечественной литературе демонстрируют синтез идей рассмотрения этого процесса «со стороны организации» и «со стороны личности работника». В.В. Щербина в рамках концепции управления человеческими ресурсами видит основную задачу организации в развитии персонала в том, чтобы максимальное количество работников занимали такие позиции в организационной структуре, которые позволяли бы им добиваться наилучших результатов в профессиональной деятельности...были бы адекватны их собственным возможностям и задачам, стоящим перед компанией [4].

Настоящее и будущее профессионального развития персонала представляется зависимым от успешности совмещения в этом процессе индивидуальных, личностных характеристик и потребностей сотрудников (потенциальных сотрудников) с потребностями, возможностями самой организации в обеспечении этого процесса. Закономерным представляется такой подход, при котором в вопросах развития человеческих ресурсов в первую очередь организация будет ориентироваться на своих сотрудников и кандидатов при трудоустройстве, а не наоборот, поскольку категория профессионального развития изначально находится в неразрывной связи с личностью и ее социальными характеристиками. Профессиональная ориентация личности, возрастная группа, к которой относится сотрудник, специфика профессиональных потребностей определяют вектор и возможности развития работника в процессе трудовой деятельности, и поэтому представляются характеристиками, которые необходимо принимать в расчет в контексте организации профессионального развития персонала.

*Библиографический список*

1. Кондаков, И. М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И. М. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. – С. 158–164.

2. Образовательные запросы учителей на совершенствование/формирование профессиональных компетенций [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.dpomos.ru/page/requests\\_demo.php](http://www.dpomos.ru/page/requests_demo.php) (дата обращения : 16.11.2016).
3. Табаровская, К. А. Анкетирование профессорско-преподавательского состава как элемент мониторинга качества организации и проведения курсов дополнительного профессионального образования (опыт ГАОУ ВПО МИОО) / К. А. Табаровская, А. И. Пашко, О. А. Самаркин // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2015. – Т. 2. – № 6. – С. 9–13.
4. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В. В. Щербины. – М. : Независимый институт гражданского общества, 2004. – С. 231.
5. Хрестоматия по истории психологии / Под ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. – М., 1980. – С. 286–300.
6. Юрасова, М. В. Оценки систем качества подготовки выпускников в вузах России / М. В. Юрасова // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. – 2013. – № 1. – С. 55–66.
7. Buhler, C. Psychology in the life of our times / C. Buhler. – Zurich, 1962.
8. Holland, Y. L. Explorations of a theory of vocational choice / Y. L. Holland // J. Appl. Psychol. – 1968. – V. 52. – № 1.
9. Parsons, F. Choosing a vocation / F. Parsons. – Cambridge, 2008. – 176 p.
10. Super, D. E. Vocational development / D. E. Super. – N. Y., 1957. – 391 p.