

Ю. П. Поваренков**Соотношение полициклическости и моноциклическости профессионального становления личности**

Работа выполнена при поддержке РГНФ.

Проект № 15–06–10290 «Системогенетическая концепция профессионального становления и сопровождения личности на современном этапе социально-экономического развития общества»

Статья посвящена реализации циклического подхода к пониманию профессионального и карьерного развития личности. Зафиксировано понятие цикла. Определено понятие профессионального цикла как вида жизненного цикла. В статье показано, что моноциклический и полициклический подходы к анализу профессионализации не противоречат, а дополняют друг друга. Они могут быть использованы для объяснения разных уровней профессионализации личности, для которых характерны разные типы профессиональных циклов. Первый тип профессиональных циклов назван макроциклом или онтогенетическим, а второй – мезоциклом или профессионалогенетическим. В рамках первого цикла профессиональное становление исследуется как часть жизненного пути, в рамках второго цикла профессиональное становление исследуется в процессе освоения и реализации конкретной профессии. Определены следующие основания для дифференциации циклов: длительность протекания, временные единицы измерения длительности, время начала и завершения, причины завершения, связь с конкретной профессией, специфика оснований для психологической периодизации и ряд других.

Ключевые слова: жизненный цикл, профессиональный цикл, профессиональные макроциклы и мезоциклы, моноциклическость и полициклическость профессионального становления личности.

Yu. P. Povarionkov**Ratio of Polycyclic and Monocyclic Things of the Personality's Professional Formation**

The article is devoted to the implementation of the cyclic approach to the understanding of professional and career development of the individual. The term cycle is fixed. The concept of the professional cycle, as a form of life cycle is determined. The article shows that the monocyclic and polycyclic approaches to the analysis of professionalization do not contradict, but complement each other. They can be used to explain the individual professionalization different levels, characterized by various types of professional cycles. The first type is called a macrocycle professional cycle or a developmental one, and the second – mesocycle or professional and genetical one. In the first cycle the professional development is studied as a part of a way of life, in the second cycle the professional development is studied in the process of development and implementation of a particular profession. Here are identified the following reasons to differentiate the cycle: duration of flow, time duration of units, start and end time, reasons for completion, connection to a particular profession, the specific reasons for the psychological periodization and others.

Keywords: life cycle, professional series, professional macrocycles and mesocycles, monocyclic and polycyclic professional growth.

В серии наших статей было показано [5, 6], что профессиональное становление и реализация личности относятся к категории циклических процессов. Вместе с тем в психологии остается концептуально не проработанным вопрос о соотношении моноциклическости и полициклическости профессионального и карьерного развития. И прежде чем конкретизировать суть данной проблемы, уточним понятие «цикла» и форму приращения данного понятия в психологии.

Понятие цикла является междисциплинарным и поэтому широко используется в биологии, социологии, истории, экономике, геологии и других науках при изучении циклическости развития социальных, экономических, культурных и природных систем. В энциклопедическом словаре

цикл определяется как «совокупность явлений, процессов составляющая кругооборот в течение известного промежутка времени» [8, с. 1478]. Из определения следует, что цикл состоит из стадий, а сам цикл и его стадии ограничены определенными временными рамками.

С учетом предметной специфики конкретных наук выделяют и различные виды и формы циклов. В психологии чаще всего используется понятие жизненного цикла, который рассматривается в качестве одного из видов циклических процессов. Характеризуя структуру жизненного цикла Ю. М. Плотницкий отмечает, что в основе выделения его стадий лежит представление о том, что любая социокультурная система, а также ее отдельные компоненты (подсистемы), как

и любой организм, рождаются, развиваются, достигают зрелости, стареют и умирают [4]. При этом подчеркивается, что завершение жизненного цикла системы может осуществляться в разной форме и не обязательно представлено смертью.

Сравнительный анализ многочисленных моделей жизненного цикла разноплановых социокультурных систем позволил Ю. М. Плотницкому сформулировать ряд рекомендаций, которые могут быть полезны для нашего последующего моделирования профессиональных циклов. Отметим некоторые из них [4]:

- целесообразно придерживаться оптимального количества выделенных стадий жизненного цикла, которое находится в диапазоне от 4 до 7 стадий. Если стадий меньше 4-х, то это может привести к утрате специфики изучаемого процесса, а если их больше семи, то это чрезмерно усложняет анализ;

- большинство рассматриваемых социокультурных систем имеют многоуровневую и многоплановую организацию, причем на разных уровнях процессы идут с различной скоростью; поэтому целесообразна более детальная и углубленная проработка механизмов функционирования различных подсистем и элементов на каждой стадии, с учетом иерархической организации исследуемых процессов;

- необходимо преодолевать часто встречающуюся асимметричность при моделировании и изучении жизненных циклов социокультурных систем; это означает, что внимание нужно уделять исследованию не только стадий становления и развития системы, но и стадий ее старения, разрушения или преобразования;

- следует учитывать тот факт, что завершение жизненного цикла системы можно трактовать либо как ее гибель, либо как стагнацию с признаками маргинальности, либо как ее переход на качественно иной уровень функционирования или на более высокую или низкую ступень развития.

Проведенный анализ свидетельствует, что профессиональный цикл следует рассматривать как разновидность жизненного цикла, который подчиняется общим закономерностям его развертывания и реализации. С другой стороны, следует учитывать, что профессиональный цикл обладает своими специфическими особенностями, на анализе которых мы остановимся ниже.

Суть моноциклического и полициклического подходов, как это следует из их названия, заклю-

чается в том, что в первом случае профессиональное становление рассматривается как состоящее из одного профессионального цикла, а во втором – из нескольких профессиональных циклов.

В ранних концепция профессионализации, в основном, хотя и с некоторыми оговорками, отстаивалась идея моноциклическости, которая описывается известным слоганом «одна жизнь – одна профессия». И надо признать, что такой подход был оправдан практикой реальной жизни профессионалов: большинство работников в соответствующий исторический период связывали свою жизнь с одной профессией и даже с одним предприятием, что достаточно эффективно стимулировалось государством и предприятиями.

В более поздних концепциях профессионализации ведущую роль начинает играть полициклический подход, который отражал изменившуюся социально-экономическую ситуацию и учитывал резкое увеличение межпрофессиональной и межрегиональной мобильности кадров. Так, в рамках в поливариативной концепции карьеры Мирвиса и Холла [9] отмечалось, что менеджер может проходить в течение своей профессиональной жизни до 8 профессиональных циклов.

В настоящее время большинство психологов справедливо придерживаются полициклического подхода к пониманию профессионализации. Означает ли это, что концептуально моноциклический подход исчерпал себя и полностью противоречит реалиям современной жизни профессионала? С позиций структурно-уровневого подхода к пониманию профессионализации [7] следует ответить на этот вопрос отрицательно. В настоящей статье предпринята попытка обосновать данную позицию.

Мы считаем, что полициклическость и моноциклическость не противоречат, а дополняют друг друга и могут быть использованы для объяснения разных уровней профессионализации личности, для которых характерны разные типы профессиональных циклов. Говоря другими словами, в рамках моноциклического и полициклического подходов исследуются разные виды профессиональных циклов. На моноциклическом уровне анализа исследуются профессиональные макроциклы (иначе, онтогенетические циклы профессионализации), а на полициклическом уровне анализа – профессиональные мезоциклы (иначе, профессионалогенетические циклы) [7].

Определены следующие основания для выделения видов профессиональных циклов: дли-

тельность протекания, временные единицы измерения длительности, время начала и завершения, причины завершения, связь с конкретной профессией, основания для психологической периодизации и ряд других.

Остановимся на психологическом содержании выделенных циклов более подробно.

Характеристика профессионального макроцикла. Данный цикл был впервые зафиксирован и традиционно исследуется в психологии развития. В наиболее полном и хорошо известном учебнике по психологии развития Г. Крайг выделен даже специальный раздел под названием «Профессиональный цикл». В этом разделе Г. Крайг пишет следующее: «Трудовую жизнь взрослого человека можно представить себе в виде профессионального цикла. Он начинается с размышлений над своим будущим, которые приводят к выбору профессии; продолжается работой в фактически избранной профессиональной области и оканчивается удалением от дел, в частности выходом на пенсию» [3, с. 713]. В данном случае профессиональный цикл рассматривается как часть жизни человека или как часть его жизненного цикла.

Данный цикл является самым протяженным во времени и охватывает весь трудовой путь человека. Фактически он отражает динамику принятия труда и отношения человека к труду как форме и способу самореализации личности, а также – динамику его ресурсных возможностей как субъекта труда. Поэтому макроцикл можно назвать циклом трудового пути личности.

В рамках макроцикла описывается динамика становления и реализации именно субъекта труда, а не субъекта профессиональной деятельности, между которыми складываются определенные отношения и соотношения, требующие специального анализа.

Относительная нейтральность психологического содержания макроцикла по отношению к конкретным видам профессиональной деятельности подчеркивается и спецификой понятийного аппарата. Описание цикла трудового пути осуществляется с использованием таких понятий, как трудоспособность, трудолюбие, отношение к труду, работоспособность, трудовой опыт, готовность к труду, общетрудовые знания, умения и навыки и т. д.

Макроцикл является частью жизненного цикла человека, он начинается и заканчивается на определенном его этапе или вместе с ним. Важно подчеркнуть, что цикл трудового пути начинает-

ся не с поиска и выбора профессии, а с осознания и принятия труда (в самом широком смысле этого слова) как одного из возможных, а может быть, и основных способов самореализации, самоутверждения и саморазвития личности. Если такое принятие профессионализации происходит на уровне сознания, то оно обычно фиксируется человеком в известных словесных формулировках типа «чтобы нормально жить человек должен трудиться» или «все работают, и я должен работать» и т. д. Возможны и более тонкие психологические формулировки, но в любом случае они изначально затрагивают не содержание конкретной профессии, а именно труд в целом как специфическую форму проявления активности человека.

Б. Г. Ананьев [1] выделяет следующие стадии цикла трудового пути: старт, развитие, кульминацию и финиш. В литературе большое внимание уделяется временным параметрам старта и финиша макроцикла, срокам наступления и длительности кульминационной стадии. Однако более конкретно стадии макроцикла описаны в концепции профессиональной зрелости Д. Сьюпера [10]. В краткой форме они могут быть представлены в следующем виде:

1. Стадия пробуждения (от рождения до 14 лет): формируются профессионально значимые предпочтения, происходит апробация индивидуальных способностей.

2. Стадия исследования (15–24 лет): апробация себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности.

3. Стадия консолидации (25–44 лет): характеризуется стремлением обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личностную позицию.

4. Стадия сохранения (45–64 лет): работники стараются сохранить за собой то положение на производстве или службе, которого они добились на предыдущем этапе.

5. Стадия спада (с 65 лет): происходит развитие новых ролей, возможен уход из профессиональной жизни либо частичное участие в ней.

В литературе обсуждается вопрос о завершенности или незавершенности цикла трудового пути, о причинах его «искусственного» прерывания или естественного завершения. В качестве основной причины естественного завершения цикла трудового пути рассматривается снижение трудоспособности и работоспособности субъекта труда. В качестве другой причины завершения или прерывания профессионального макроцикла

может выступать изменение отношения к труду и отказ от него как способа самореализации личности.

В качестве временных единиц измерения цикла трудового пути используется хронологический возраст человека, его общетрудовой стаж или их сочетание.

Характеристика профессионального мезоцикла. На уровне данного цикла изучаются закономерности профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности. Важно отметить, что возможны самые разные сочетания и соотношения всех названных оснований [7].

В рамках профессионального мезоцикла исследуются закономерности становления и реализации субъекта конкретной профессиональной деятельности или специальности.

Понятийный аппарат, применяемый для изучения профессионализации на уровне мезоцикла, отличается от того, который применяется в ходе исследования цикла трудового пути. В данном случае чаще всего используются такие понятия, как профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одаренность, профессиональная пригодность и т. д. Тем самым подчеркивается специализированность профессионального становления, его зависимость от содержания и условий конкретной профессиональной деятельности и трудового поста.

Мезопрофессиональный цикл является частью цикла трудового пути, но может с ним и определенным образом совпадать. Это происходит тогда, когда его трудовой путь связан с одной профессией, специальностью или одним местом работы. Если человек меняет профессии и специальности, то трудовой путь будет состоять из нескольких профессиональных циклов, о чем мы уже говорили в наших работах.

Мезопрофессиональный цикл имеет инвариантную структуру. Состоит из некоторой последовательности стадий, которые соотнесены с решением конкретных профессиональных задач. Один из вариантов стадий представлен ниже.

1 стадия. Профессиональная оптация; решаемые задачи: поиск и выбор профессии, формы профессионального образования.

2 стадия. Профессиональное обучение; решаемые задачи: формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

3 стадия. Самоутверждение в рамках самостоятельной профессиональной деятельности; решаемые задачи: профессиональная самореализация и достижение пика профессиональной продуктивности.

4 стадия. Профессиональное сохранение; решаемые задачи: поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворенности, снижения интереса к профессии, проявления профессиональных деструкций.

5 стадия. Выбор направления дальнейшей профессионализации; решаемые задачи: смена направления в рамках профессии, принятие маргинальной формы существования в профессии, отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т. д.

В психологии наиболее подробно исследована 1 стадия профессионального цикла, но на уровне первичной оптации, в меньшей степени – 2 стадия, слабо исследована 3 и остаются практически не изученными 4 и 5 стадии. А именно эти стадии имеют большое значение для понимания полициклической сущности профессионализации и механизмов смены профессиональных циклов.

В рамках наших исследований показано, что главная причина завершения мезопрофессионального цикла заключается не в закономерном снижении трудоспособности человека и не в утрате им профессиональной компетентности, а в изменении его отношения к профессиональной деятельности и к себе как профессионалу, в нарастании профессиональной монотонии и появлении профессиональных деструкций.

Ведущим временным параметром измерения профессионального развития человека в рамках мезоцикла является его профессиональный или карьерный возраст.

Резюме

Проведенный выше анализ, а также материалы наших предыдущих публикаций свидетельствуют, что цикличность является базовой закономерностью профессионального становления и реализации личности. Профессиональный цикл (цикл профессионального становления личности) представляет собой разновидность жизненного цикла и включает стадии рождения, развития, достижения зрелости, старения, «умирания» или преобразования личности профессионала.

В силу структурно-уровневой природы профессионализации каждому ее уровню соответствует свой специфический профессиональный цикл. Мы выделили профессиональные макроциклы и мезоциклы. Макроцикл описывает зако-

номерности трудового пути личности, закономерности ее становления и реализации как субъекта труда. Его стадии привязаны к хронологическому возрасту человека, так как макроцикл является частью жизненного пути человека. Макроцикл реализуется через конкретные виды профессиональной деятельности, но не сводится к ним, оставаясь относительно автономным. Профессиональный макроцикл может быть длительным или коротким по времени, удачным или неудачным с точки зрения объективных и субъективных требований, но он всегда один и не повторяем, как неповторима сама жизнь человека. Таким образом, на уровне профессионального макроцикла последовательно реализуется принцип моноцикличности. Он фиксирует и требует учитывать целостность, преемственность и непрерывность профессионального становления и реализации личности, ее связь, но несводимость к парциальным формам профессионального развития в рамках конкретных видов профессиональной деятельности.

Профессиональный мезоцикл отражает закономерности становления и реализации личности как субъекта конкретной профессиональной деятельности. Он может начинаться и завершаться на любом этапе трудового пути или на любой стадии профессионального макроцикла. Поэтому профессиональный мезоцикл измеряется в единицах профессионального или карьерного возраста человека и может повторяться неоднократно как в рамках одной, так и в рамках разных профессий, специальностей и т. д. Мезоцикл, в отличие от макроцикла, жестко привязан к профессиональным требованиям и условиям конкретной профессии и реализуется в соответствии с принципом оперативности.

Взаимосвязь выделенных циклов прослеживается по ряду оснований: во-первых, макроцикл реализуется через мезоциклы; во-вторых, психологическое содержание мезоцикла будет существенно зависеть от того, на какой стадии макроцикла он начинается и завершается; в-третьих, макроцикл следует рассматривать в качестве суперсистемы по отношению к многообразию динамических систем профессиональных мезоциклов.

В заключение зафиксируем следующие, существенные в рамках проведенного анализа, моменты.

На уровне профессионального макроцикла последовательно реализуется принцип моноцикличности профессионального становления и ре-

ализации личности, а на уровне профессионального мезоцикла – принцип полицикличности.

Принципы моноцикличности и полицикличности не противоречат, а взаимодополняют друг друга и позволяют рассматривать процесс профессионализации в единстве и многообразии различных тенденций.

Моноцикличность отражает целостность и непрерывность профессионализации, стремление субъекта труда к универсализации [2] и выходу за пределы жестких профессиональных требований. Полицикличность отражает относительную дискретность профессионализации, стремление субъекта труда к специализации [2] развития с учетом конкретных требований профессиональной деятельности и профессии в целом.

Моноцикличность и полицикличность реализуются на различных уровнях профессионализации и в рамках различных типов профессиональных циклов.

Библиографический список

1. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. [Текст] / Б. Г. Ананьев. – М., 1980. – Т. 1. – 230 с.
2. Завалишина, Д. Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития [Текст] / Д. Н. Завалишина. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 376 с.
3. Крайг, Г. Психология развития [Текст] / Г. Крайг. – СПб.: Питер, 2000. – 992 с.
4. Плотницкий, Ю. М. Модели социальных процессов [Текст] / Ю. М. Плотницкий. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Логос, 2001. – 296 с.
5. Поваренков, Ю. П. Полициклический подход к исследованию профессионального становления и реализации личности [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 2. – С. 166–173.
6. Поваренков, Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: полициклический подход [Текст] / Ю. П. Поваренков // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2016. – № 1. – С. 75–80.
7. Поваренков, Ю. П. Структурно-уровневый подход к психологическому анализу профессионализации личности [Текст] / Ю. П. Поваренков // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: материалы VII Международной научно-практической конференции. – Ярославль, 2015. – С. 122–128.
8. Советский энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. А. М. Прохоров. – 4-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1986. – 1600 с.
9. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Текст] / D. T. Hall,

P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.

10. Super, D. E. The Psychology of careers [Текст] / D. E. Super. – N. Y.: Harper Row, 1957.

Bibliograficheskij spisok

1. Anan'ev, B. G. Izbrannye psihologicheskie trudy: v 2-h t. [Текст] / B. G. Anan'ev. – M., 1980. – T. 1. – 230 s.

2. Zavalishina, D. N. Prakticheskoe myshlenie: Specifika i problemy razvitija [Текст] / D. N. Zavalishina. – M. : Institut psihologii RAN, 2005. – 376 s.

3. Krajg, G. Psihologija razvitija [Текст] / G. Krajg. – SPb. : Piter, 2000. – 992 s.

4. Plotnickij, Ju. M. Modeli social'nyh processov [Текст] / Ju. M. Plotnickij. – Izd. 2-e, pererab. i dop. – M. : Logos, 2001. – 296 s.

5. Povarenkov, Ju. P. Policiklicheskij podhod k issledovaniju professional'nogo stanovlenija i realizacii lichnosti [Текст] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2015. – № 2. – S. 166–173.

6. Povarenkov, Ju. P. Periodizacija professional'nogo stanovlenija lichnosti: policiklicheskij podhod [Текст] / Ju. P. Povarenkov // Vestnik Jaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Serija Gumanitarnye nauki. – 2016. – № 1. – S. 75–80.

7. Povarenkov, Ju. P. Strukturno-urovnevnyj podhod k psihologicheskomu analizu professionalizacii lichnosti [Текст] / Ju. P. Povarenkov // Sistemogenez uchebnoj i professional'noj dejatel'nosti : materialy VII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. – Jaroslavl', 2015. – S. 122–128.

8. Sovetskij jenciklopedicheskij slovar' [Текст] / gl. red. A. M. Prohorov. – 4-e izd. – M. : Sov. jenciklopedija, 1986. – 1600 s.

9. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Текст] / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.

Super, D. E. The Psychology of careers [Текст] / D. E. Super. – N. Y.: Harper Row, 1957.