

## **ИНТЕЛЛИГЕНЦИЯ, ПРОФЕССИЯ, КАРЬЕРА\***

\*Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект № 15-06-10779)

© *Митина Лариса Максимовна*

доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник Психологического института РАО  
Россия, 125009, г. Москва, ул. Моховая, 9/4  
E-mail: mitinalm@mail.ru

В статье показано, что системный личностно-развивающий подход позволяет изучать процессы профессионального развития и профессиональной карьеры представителей интеллигенции как функции эффективности их взаимодействий: или их успешное взаимное влияние, усиление, интеграция, или ослабление, разрушение, снижение потенциала. Экспериментальным путем выделено четыре профессиональных типа личности, которые определяют систему психологических воздействий разрешения конфликтных взаимодействий двух процессов. Эффективные типы профессионализации представителей интеллигенции относятся к модели развития (внутренняя детерминация жизнедеятельности, гуманистическая направленность личности): профессионально-личностный, профессионально-карьерный. Неэффективные типы профессионализации относятся к модели адаптивного функционирования (внешняя детерминация жизнедеятельности, эгоцентрическая направленность личности): традиционалистский, карьеристский. Выделены восемь подтипов профессионализации с целью оптимизации карьерного развития в процессе последующей практической работы с руководителями.

**Ключевые слова:** системный личностно-развивающий подход, профессиональное развитие, профессиональная карьера, интеллигенция, модели профессионализации, профессиональные типы личности, профессионально-личностный тип, профессионально-карьерный тип, традиционалистский тип, карьеристский тип.

В современном понимании интеллигенция – это часть населения страны, характеризующаяся высоким уровнем образования, профессионализмом, в основном в области умственного труда, комплексом определенных качеств личности. Вместе с тем, на этапе глобальных социально-экономических и политических перемен происходит качественное преобразование системы «образование-личность-профессия». Сложность и неравновесность этой системы, развивающейся в условиях неопределенности, требует от интеллигентного человека постоянной работы над собой как в личностном, так и профессиональном плане. Противоречия между необходимостью меняться в соответствии с трансформациями социально-профессиональной ситуации и желанием сохранить собственную индивидуальность, личностную и профессиональную идентичность актуализирует поиск ответа на вопрос: «Ради чего я живу и работаю?». Ответ на него зависит от способности человека к самостоятельной постановке цели своей жизнедеятельности (профессиональной деятельности в частности) и ее практической реализации в континууме «исполнитель-специалист-профессионал».

Профессионализм и образующие его категории, такие как профессиональное развитие и профессиональная карьера, приобретают сегодня определяющее значение и признаются одним из показателей качества жизни людей, интеллигентности и цивилизованности общества.

Особую остроту проблема взаимосвязи интеллигенции и профессионализма приобретает в связи с необходимостью ее решения в современных условиях. Дело в том, что изменение социальной и профессиональной структуры российского общества, повышение удельного веса обслуживающих профессий, снижение социального статуса интеллектуальных и производящих сфер труда, расслоение (вплоть до сословного деления) общества, коммерциализация и тотальная коррупция, падение нравственности в обществе потребления привели к инверсии ценностных приоритетов в общественном и индивидуальном сознании. Общество потребления заменило собой существовавшее в массовом сознании общество созидания, где профессионал и производительный труд были главными двигателями социального прогресса. Общество, вымывающее профессионалов, породило маргинального субъекта, фокусом сознания которого стала должность, а не профессия, желание иметь блага не путем реализации своей уникальности как профессионала, а получить их

незаслуженно наиболее коротким путем. Профессиональная эволюция трансформируется в профессиональную инволюцию, нивелируя само понятие интеллигентности.

Изучение проблемы требует разработки адекватной методологии, методов анализа, интегративных психологических технологий, исследования психологических условий, способствующих и препятствующих профессионально-карьерному развитию человека.

Разрабатываемый нами системный личностно-развивающий подход к изучению психологических основ профессиональной жизнедеятельности человека вытекает из системы философско-психологических воззрений на феномен жизни и человека в мире, из теоретико-методологического и практического изучения человека с парадигмальных позиций философской антропологии, основным предметом которой является проблема творческой активности, саморазвития и внутренней детерминации жизнедеятельности человека [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 10]. В русле системного личностно-развивающего подхода нами разработаны концепция и технология профессионального развития личности, определены основные понятия, выделены альтернативные модели (стратегии) профессионализации: модель адаптивного функционирования и модель профессионального развития личности.

В проведенном нами экспериментальном исследовании на выборке руководителей – представителей интеллигенции (n=100) использовалась специально разработанная методическая программа, включающая методы наблюдения, опроса и блок диагностических методик. Исследование включало 3 серии: 1 серия – изучение интегральных личностных характеристик (направленности, компетентности, гибкости, самосознания), обуславливающих уровень личностно-профессионального развития специалиста; 2 серия – изучение и определение уровня карьерных ориентаций руководителей; 3 серия – изучение влияния уровня личностно-профессионального развития на успешность профессиональной карьеры с помощью множественного регрессионного анализа (МРА) данных.

Полученное уравнение регрессии свидетельствует о том, что: оптимально высокие показатели таких личностно-профессиональных качеств руководителей, как гуманистическая направленность, деятельностная и коммуникативная компетентность, эмоциональная и поведенческая гибкость, самосознание, статистически значимо увеличивают значения показателей, влияющих на карьерное развитие –

компетентность, лидерские навыки, мотивация к карьере и ценностные ориентации. И наоборот, чем ниже проявление у руководителей данных личностно-профессиональных качеств, тем ниже их карьерное развитие.

В исследовании статистически подтверждено предположение о том, что высокий уровень личностно-профессионального развития руководителей, осуществляющих свой труд в модели развития, влияет на способность построения успешной карьеры.

Теоретико-эмпирический анализ содержательных и динамических характеристик личностно-профессионального развития и карьерного роста позволил разработать следующую типологию:

I. Модель личностно-профессионального развития:

– профессионально-личностный тип – высокий уровень профессионального развития, внутренняя детерминация жизнедеятельности. Присуща мотивация к профессиональной деятельности как самоценная независимая мотивация и мотивация к собственному развитию. В первую очередь, движим возможностью заниматься интересным делом с коллективом единомышленников, создавать что-то новое в своей профессиональной области, добиваться творческих достижений. Конструктивен, выделяет главное из массы информации, поддерживает качество своих знаний и функциональных навыков на высшем уровне. Постоянно обучается и практикуется. Ориентирован на процесс, содержательную сторону работы. Карьерное продвижение при этом рассматривается лишь как средство личностно-профессионального развития или отторгается вообще. Материальная компенсация за труд может не играть особой роли;

– профессионально-карьерный тип – высокий уровень профессионально-карьерного развития, внутренняя и внешняя детерминации не просто равнозначны, они взаимодополняют друг друга; нацелен на профессиональные достижения и профессиональную карьеру. Актуальны возможности для создания новых проектов и направлений, проявления активности и концентрация на решении трудных задач. Главное – продвигаться, создавать что-то новое, быть полезным. Характерен высокий уровень притязаний в профессиональном плане. Стремление к напряженной, но стабильной работе в хороших условиях труда. Обладает умениями показать, зарекомендовать себя перед руководством, строить отношения в рабочем коллективе, не создавая конфликтных ситуаций, соблюдая принципы профессиональной карьеры.

## II. Модель адаптивного функционирования:

– традиционалистский тип – готовность выполнять определенные обязанности за четко очерченный спектр компенсаций. Ориентирован на популярные профессии и престижные организации. Испытывает потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования. отождествляет свою работу со своей карьерой. Такой тип людей обычно в своем поведении проявляет конформность (тенденции изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих);

– карьеристский тип – внешняя детерминация жизнедеятельности, нацелен на результат: власть, деньги и социальное положение. Ориентирован преимущественно на установление хороших отношений с «нужными» людьми: вхождение в «кадровую команду» руководителя; наличие связей – родственных, дружественных, земляческих, корпоративных и др. с представителями высшего эшелона власти; наличие с руководителями общих интересов – финансовых, профессиональных, досуговых. С увеличением количества пройденных должностей больше стремится к самоутверждению за счет обладания внешними атрибутами социального успеха, выполнению профессиональных функций лишь ради получения внешних стимулов, управлению деятельностью других людей.

Дальнейший анализ экспериментальных данных позволил расширить, конкретизировать профессиональные типы личности и выделить 8 подтипов с целью оптимизации личностно-профессионального и карьерного развития руководителей.

Таким образом, эффективное личностно-профессиональное и карьерное развитие представителей интеллигенции обусловлено моделью профессионального развития. Успешное решение ключевых задач проблемы «интеллигенция – профессия - карьера» будет способствовать более полной самореализации человека, более эффективному построению цивилизованного общества XXI в. с гуманистической системой ценностей.

### *Литература*

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания. – М.: Изд-во Института практической психологии, 1996. – 160 с.

3. Брушлинский А. В. Психология субъекта: индивида и группы (часть 2) // Психологический журнал. – 2002. – Т.23. – №1.
4. Выготский Л. С. Психология развития как феномен культуры. – М.: МПСИ, 1996. – 512 с.
5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
6. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
7. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996. – 351 с.
8. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: монография. – М.; СПб.: Нестор-История, 2014.
9. Митина Л. М., Аптекина М. Б., Митин Г. В. Психологические особенности профессионального и карьерного развития руководителей среднего звена // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2015. – Т.8. – №3.
10. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. – М., 1976.

## **INTELLIGENTSIA, PROFESSION AND CAREER**

### ***Larisa M. Mitina***

Doctor of Psychology, Professor, Chief Researcher, Psychological Institute, Russian Academy of Education  
9/4 Mokhovaya St., Moscow 125009, Russia  
E-mail: mitinalm@mail.ru

The article shows that the systematic personal-developmental approach allows to study the processes of professional development and career of members of intelligentsia as a function of efficiency of their interactions: either their mutually beneficial interaction, strengthening and integration or weakening, destruction and decrease of their potential. Experiments identified four professional types of personality that determine psychological impacts of conflicting interactions between the two processes. Efficient professionalization types of intelligentsia are related to development model (internal determination of life course, a humanistic orientation): professional-personal, professional-career. Inefficient types of professionalization are models of adaptive functioning (external determination of life course, egocentric orienta-

tion): traditionalist, careerist. Further practical work with managers allowed defining eight subtypes of professionalization in order to optimize professional and career development.

**Keywords:** systematic personal-developmental approach, professional development, professional career, intelligentsia, models of professionalization, professional types of personality, professional-personal, professional-career, traditionalist type, careerist type.