

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В КОНТЕКСТЕ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Т.Б. Мацюк

Тверской государственный технический университет, г. Тверь

© Мацюк Т.Б., 2025

DOI: 10.46573/2409-1391-2025-3-41-46

***Аннотация.** В статье рассмотрен многоуровневый характер феномена профессионального становления, включающего конструирование профессиональной идентичности, развитие компетентностного потенциала, карьерную эволюцию и достижение профессиональной самоактуализации. Проанализированы ключевые понятия, подходы и модели профессионального развития. Особое внимание уделено влиянию цифровизации на формирование профессиональной идентичности и роли метакогнитивных компетенций в адаптации к динамичной профессиональной среде.*

***Ключевые слова:** профессиональное становление, профессиональная идентичность, методология исследования, теоретические подходы, цифровизация, профессиогенез личности.*

Эпоха цифровых технологий, экономической интеграции и культурно-ценностных изменений выдвигает на первый план необходимость комплексного изучения процессов профессионального становления личности. Трансформация рыночных механизмов и усложнение профессиональных экосистем порождают новые требования к квалификационному портрету специалиста, его когнитивной гибкости и потенциалу саморазвития. Это обуславливает актуальность теоретико-методологического осмысления феномена профессиогенеза в парадигме современной психологии труда.

Феномен профессионального становления представляет собой многоуровневую динамическую систему, объединяющую спектр психологических, социальных и организационно-экономических детерминант. Его структурные элементы включают конструирование профессиональной идентичности, прогрессивное развитие компетентностного потенциала, карьерную эволюцию и достижение профессиональной самоактуализации. Следует подчеркнуть, что траектория профессионального пути отличается нелинейностью и характеризуется последовательностью стадийальных переходов, кризисных периодов и качественных модификаций.

Систематизированный теоретико-эмпирический базис изучения профессионального развития сформирован в рамках отечественных и зарубежных психологических школ. Интегральный анализ существующих концептуальных моделей и методологических подходов выявляет необходимость их адаптации к современным реалиям профессиогенеза с учетом глобальных трансформаций социально-экономического ландшафта.

Настоящее исследование ориентировано на критический анализ теоретико-методологических оснований профессионального развития в контексте актуальных психолого-трудовых парадигм.

Ретроспективный анализ научных изысканий показывает, что проблематика профессионального развития выступает предметом исследовательского интереса на протяжении всей эволюционной траектории психологии труда. В научном дискурсе сформирован диверсифицированный массив концептуальных подходов к пониманию профессиогенеза (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, В.Д. Шадриков, A. Roe, J.L. Holland, D. Kuder, D. Super и др.). Методологическими задачами современного этапа развития науки выступают идентификация и систематизация фундаментальных категорий, принципов и теоретических конструктов, составляющих концептуальное ядро данных подходов [2, 5, 6].

В научной психологии представлены альтернативные трактовки профессионального развития. Одни авторы определяют его как континуальный процесс необратимых изменений мотивационно-потребностной, когнитивной, эмоционально-волевой и характерологической структур личности в ходе профессионализации. Другие интерпретируют данный феномен как специфический вид социализации, направленный на интериоризацию элементов профессиональной культуры. Третьи акцентируют внимание на трансформации психических функций субъекта труда при взаимодействии с профессиональным контекстом.

Интегрируя существующие концептуальные подходы, предлагаем рассматривать профессиональное развитие как полисистемный процесс качественных преобразований индивида в статусе актуального и потенциального субъекта трудовой деятельности, охватывающий физическое, психическое, личностное и социальное измерения и детерминированный процессами профессионального выбора, освоения и реализации специализированной деятельности. Данная концептуализация предполагает не только приобретение специализированных компетенций, но и конструирование профессиональной идентичности, интериоризацию профессиональных ценностей, а также адаптационные процессы в профессиональном контексте.

В современной психологии труда дифференцируются следующие теоретико-методологические направления исследования профессионального развития:

1. Индивидуально-типологический подход (A. Roe, J.L. Holland, D. Kuder и др.). Фокусируется на изучении индивидуально-психологических дифференциаций в способностях, интересах, личностных диспозициях и их корреляциях с профессиональным выбором и результативностью трудовой деятельности. В его рамках разрабатываются инструменты профессиональной психодиагностики и профориентационного консультирования, ориентированные на соответствие психологического профиля субъекта функциональным требованиям профессиональных сфер.

2. Онтогенетический подход (Э.Ф. Зеер, Ю.П. Поваренков, D. Super и др.). Концептуализирует профессиональное развитие в хронологической перспективе как последовательность качественно-специфических фаз, каждая из которых характеризуется уникальным комплексом задач развития и кризисными состояниями. В рамках данного подхода изучаются закономерности профессиональной эволюции на различных этапах жизненного цикла.

3. Субъектно-деятельностный подход (Е.А. Климов, В.Д. Шадриков и др.). Рассматривает профессиональную деятельность как центральный детерминирующий фактор профессионального развития. В процессе реализации деятельности происходит

формирование специализированного когнитивного инструментария, операциональных алгоритмов и профессионально значимых психологических качеств.

4. Персонологический подход (Н.С. Пряжников и др.). Центрирован на исследовании роли личностных детерминант (мотивационных predispositions, ценностных ориентаций, убеждений, самооценочных характеристик) в профессиональном становлении. В концептуальных рамках данного направления исследуются механизмы профессиональной саморегуляции и стратегии личностно-профессионального саморазвития.

В числе фундаментальных теоретических концепций профессионального развития можно выделить концептуальную модель профессионального становления личности Ю.П. Поваренкова, теоретическую платформу профессионального развития Э.Ф. Зеера, концепцию дифференциальной диагностики профессиональных интересов Дж. Холланда и ряд других. Системный анализ теоретико-методологических оснований исследования профессионального развития позволяет идентифицировать базовые категории, концептуальные модели и проблемные зоны дальнейших научных изысканий в данной области [5].

Ключевым методологическим императивом в исследовании профессионального развития выступает признание органической взаимосвязи между персонологическим и профессиональным векторами развития субъекта труда. В научных работах Д.Н. Завалишиной подчеркивается, что исследование элитарных форм профессионализма в различных сферах профессиональной активности обнаруживает необходимость интеграции в аналитическую матрицу характеристик «субъективного плана» деятельности, которые трансцендируют границы системы «человек – профессия» и охватывают совокупность потенциальных ресурсов индивида, аккумулированных в течение его биографической траектории в различных сферах жизнедеятельности. Следовательно, адекватное понимание креативно-прогрессивного модуса профессиональной самоактуализации невозможно в рамках редукционистского постулата «специализации» или концептуальных рамок дихотомии «человек и профессия» [2, 3]. Таким образом, персонологическое развитие конституирует фундаментальную базу профессионализма.

Аналитическая рефлексия существующих концептуальных моделей профессионализма и профессиональной пригодности позволяет выделить направления научной мысли, в которых личностное развитие концептуализируется как необходимое условие и внутренний компонент профессиональной эволюции субъекта труда (С.Л. Леньков, С.А. Дружилов, В.А. Бодров, Е.А. Климов, Д.В. Гандер, А.К. Маркова, А.Н. Глушко, В.Г. Зызыкин, Н.С. Пряжников и др.). В частности, в научном дискурсе представлена позиция, согласно которой профессионализм как интегративная характеристика субъекта включает две атрибутивные составляющие – персонологическую и операционально-функциональную (концептуальные разработки Н.В. Кузьминой, А.А. Деркача и др.).

В контексте данного исследования (с опорой на теоретический конструкт С.Л. Ленькова) предлагается дифференцировать в архитектонике профессионализма два взаимодетерминирующих компонента: персонологический и операционально-функциональный. Первый коррелирует преимущественно с мировоззренческими структурами субъекта, его самоконцепцией, аксиологическими ориентациями, базовой архитектоникой потребностной и мотивационной сфер. Второй интегрирует эпистемологические структуры, алгоритмические паттерны профессиональной активности, а также психофизиологические, психические и физические характеристики субъекта труда [2].

Специфицируя дифференциацию, отметим, что если персонологический профессионализм манифестируется преимущественно через профессиональную ответственность, то операционально-функциональный – через профессиональную компетентность (генерализованную профессиональную компетентность). Концептуализация последней базируется на дефиниции, предложенной В.А. Толочек, который рассматривает компетентность как интегративную характеристику, включающую эпистемологический базис, образовательный капитал, индивидуальные способности и уровень профессиональной подготовки, обеспечивающие глубинное понимание сущностных аспектов профессиональной деятельности, сложных комплексных взаимосвязей явлений и процессов, потенциальных стратегий и инструментальных ресурсов достижения профессиональных целей, а также как возможность реализации интегративного подхода к выполнению профессиональных функций [6].

Интегративная взаимосвязь между персонологическим и операционально-функциональным компонентами профессионализма конституирует фундаментальную методологическую базу исследования профессиогенеза личности.

В контексте методологической интеграции персонологического компонента в структуру профессионализма особую эвристическую ценность обретают теоретические концепции личности, закономерностей личностного развития и интересубъектных интеракций (концептуальные модели В.С. Агапова, А.Я. Анцупова, Б.Ф. Ломова, А.В. Петровского и др.), среди которых в наибольшей степени релевантна методологическая платформа Б.Г. Ананьева. В психологии труда Б.Г. Ананьев акцентирует внимание на функциональной роли личностных конструктов в профессиональной деятельности, одновременно подчеркивая необходимость концептуального разграничения категорий «личность» и «субъект труда».

Структурно-функциональная архитектура личности интегрирует гетерогенные характеристики, репрезентирующие четыре базовых измерения:

- биологически детерминированные особенности,
- специфические характеристики психических процессов,
- уровень компетентностного развития,
- социально обусловленные качественные характеристики.

Все компоненты архитектуры находятся при этом в состоянии динамической интеракции, однако доминантная роль сохраняется за социогенными характеристиками: мировоззренческими конструктами и направленностью, потребностно-мотивационными структурами, аксиологическими ориентациями и эстетическими предпочтениями.

Конгруэнтную научную позицию артикулирует В.С. Агапов, акцентирующий внимание на том, что Я-концепция как системно-интегративное персонологическое образование осуществляет гармонизацию целевых установок, аксиологических ориентаций, базовых когнитивных убеждений, поведенческих паттернов и конкретных поступков субъекта. Таким образом, центральным системообразующим фактором личностной организации выступает интегрированная мировоззренческая система, включающая структурированный комплекс ценностно-смысловых конструктов [3]. Следовательно, методологическую основу психологического исследования профессиогенеза составляют аксиологический подход и соответствующие концептуальные модели потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой сфер личности (Э. Фромм, А.Н. Леонтьев, А. Маслоу, В. Франкл и др.), а также принцип смысла, интерпретируемый в контексте различных философско-психологических

парадигм (С. Кьеркегор, П. Тиллих и др.). Аксиологический подход представляет собой фундаментальную методологическую платформу в изучении профессионального становления. Интеграция в исследовательскую модель аксиологического измерения профессиональной деятельности обеспечивает возможность углубленного анализа механизмов профессионального самоопределения, мотивационных детерминант, уровня профессиональной удовлетворенности и модусов профессиональной самоактуализации [2].

Проблематика профессионального самоопределения занимает значимое место в структуре теоретических и прикладных исследований профессиогенеза.

Современные трансформационные процессы в сфере профессиональной деятельности и экспансия инновационных профессиональных направлений детерминируют необходимость диверсификации традиционных классификационных систем профессиональной деятельности и интеграции метакогнитивного измерения в исследовательские модели профессиогенеза [1].

Эмпирические исследования А.В. Карпова и его научного коллектива свидетельствуют о том, что инкорпорация метакогнитивных параметров в модель прогностической оценки профессиональной успешности субъекта труда значительно повышает ее валидность. Полученные эмпирические данные послужили эвристической основой для разработки многоуровневой концептуальной модели профессионального выбора, интегрирующей три базовых компонента: актуальный компетентностный профиль, траекторию потенциального развития и метакогнитивные механизмы профессиональной саморегуляции [1].

Результаты научных исследований психологического благополучия субъекта в условиях цифровой социализации показывают, что конструирование профессиональной идентичности в эпоху цифровой трансформации сопряжено с необходимостью интеграции инновационных адаптационных механизмов и поддержания психологической гомеостатичности в условиях перманентных трансформаций профессиональной среды [4].

Профессиональная идентичность в современном научном дискурсе концептуализируется как уникальная психологическая конструкция, в которой профессиональная активность и творческий потенциал личности образуют синергетическое единство. Это динамический феномен, интегрирующий, с одной стороны, социальные экспектации и профессиональные нормативы, а с другой – индивидуально-психологические особенности и субъективно-смысловые конструируемые профессионала [4].

Исследование закономерностей формирования профессиональной идентичности имеет многоаспектную теоретическую и прикладную значимость для психологической науки и практики профессионального образования. Глубинное понимание механизмов этого процесса создает методологическую основу для проектирования и имплементации эффективных образовательных программ, способствующих когерентной интеграции личностного роста и профессионального мастерства.

Перспективные векторы дальнейших научных изысканий в рассматриваемой области связаны с исследованием полидетерминированности процессов формирования профессиональной идентичности, динамики развития профессиональных компетенций и ценностно-смысловой архитектоники личности под влиянием различных факторов (социокультурных, экономических, технологических) в парадигмальных рамках современной психологии труда.

Библиографический список

1. Карпов А.В., Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Метакогнитивная детерминация удовлетворенности работой в профессиях информационного типа // Российский психологический журнал. 2021. Т. 18. № 3. С. 86–103.
2. Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Психология личности в цифровую эпоху: системный анализ исследовательских направлений // Методология современной психологии. 2025. № 26. С. 254–265.
3. Мацюк Т.Б. Ценностные ориентации студенческой молодежи как фактор личностного и профессионального развития // Живая психология. 2023. Т. 10. № 6 (46). С. 126–134.
4. Рубцова Н.Е., Леньков С.Л. Психологическое благополучие в проекции цифровой социализации // Психология человека в образовании. 2020. Т. 2. № 2. С. 143–149.
5. Поваренков Ю.П. Психология деятельности профессионала. Ярославль: ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2021. 243 с.
6. Толочек В.А. Профессиональная карьера: феномен, концепции, «апокрифы» // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2025. Т. 48. № 1. С. 30–54.

PROFESSIONAL PERSONALITY DEVELOPMENT: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS IN THE CONTEXT OF LABOR PSYCHOLOGY

T.B. Matsyuk

Tver State Technical University

Abstract. *The article examines the multilevel nature of the phenomenon of professional development, including the construction of professional identity, the development of competence potential, career evolution and the achievement of professional self-actualization. The key concepts, approaches and models of professional development are analyzed. Special attention is paid to the impact of digitalization on the formation of professional identity and the role of metacognitive competencies in adapting to a dynamic professional environment.*

Keywords: *professional development, professional identity, research methodology, theoretical approaches, digitalization, professionogenesis of personality.*

Об авторе:

МАЦЮК Татьяна Борисовна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственный технический университет, г. Тверь, Россия; e-mail: v_macyuk@mail.ru

About the author:

MATSYUK Tatyana Borisovna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology, History and Philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: v_macyuk@mail.ru