

Новиков Кирилл Константинович,
Студент 3 курса инженерно-технологического факультета
ФБГОУ ВО Смоленская ГСХА, г. Смоленск
Novikov Kirill Konstantinovich,
Smolensk State Agricultural Academy, Smolensk

Научный руководитель:
Новикова Татьяна Сергеевна, к.филол.н, доцент,
ФБГОУ ВО Смоленская ГСХА, г. Смоленск
Novikova Tatyana Sergeevna,
Smolensk State Agricultural Academy, Smolensk

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
В АСПЕКТЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ
PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE ASPECT
OF PSYCHOLOGICAL PECULARITIES OF THE INDIVIDUAL**

Аннотация: В статье анализируется термин профессиональное развитие, который представляет собой процесс социализации человека, направленный на освоение различных аспектов трудовой деятельности, включая профессиональные роли, мотивацию, знания и навыки, а также психологические особенности личности на различных этапах профессионального развития.

Abstract: The article analyzes the term professional development, which is a process of human socialization aimed at mastering various aspects of work, including professional roles, motivation, knowledge and skills, as well as psychological characteristics of the individual at various stages of professional development.

Ключевые слова: профессиональное развитие, психология личности, самореализация, профессиональный рост.

Keywords: professional development, personality psychology, self-realization, professional growth.

В современном обществе, профессия играет важную роль в самосознании человека. От того, каким образом мы используем наши личностные и профессиональные навыки, зависит наш успех в определенной сфере и наша самореализация как специалистов. Поэтому особое внимание следует уделить психологическим аспектам личности, которые составляют неотъемлемую часть сотрудника, стремящегося к профессиональному развитию. Мы стараемся понять, как эти аспекты влияют на человека, на его роль в деятельности и на его самоощущение.

Последние исследования и публикации указывают на то, что профессиональное развитие представляет собой процесс социализации человека, который направлен на освоение различных аспектов трудовой деятельности, включая профессиональные роли, мотивацию, знания и навыки.

Построение карьеры связано с развитием человека, и поэтому она воспринимается им как свое призвание. Он сосредотачивается на своих целях и задачах, а также на усилиях, которые нужно приложить для их достижения. Как правило, люди выполняют работу, связанную с профессией, в которой они обучались для успешного профессионального роста. Они знают и понимают эту профессию в полной мере. Неизвестные аспекты профессии могут вызывать у них страх, так как они еще не опробовали их и боятся совершить ошибку, которая



может навредить делу. Из-за этого они стараются избегать выполнения сложных и непознанных видов деятельности. Некоторые же люди решаются попробовать себя в новом, не сосредотачиваясь на эмоциональной стороне, а думая прежде всего о содержательной.

Однако наблюдается тенденция, по которой люди все же предпочитают избегать деятельности и ситуаций, в которых они чувствуют, что не обладают достаточными навыками. Однако здесь начинает действовать процесс психологической адаптации к изменяющимся условиям, когда работники, преодолевая тревогу и незнакомость, приступают к выполнению сложной работы. Когда человек выполняет как знакомые, так и ранее незнакомые виды работы и достигает определенного уровня уверенности в своих способностях, начинается профессиональное развитие личности.

Процесс саморазвития личности под влиянием социальных факторов, профессиональной деятельности и собственной активности является постепенным превращением индивида в профессионала. В результате меняются представления о самом себе и о месте в профессиональном и социальном окружении. Личность развивается не только под воздействием внешних факторов, но и благодаря собственным усилиям, таким как развитие ответственности, трудолюбия и других положительных качеств.

Формирование профессиональных качеств исходит из индивидуальных потребностей каждого человека. Важно признавать уникальность каждого работника и его право на самостоятельный выбор профессионального пути. Процесс раскрытия и определения сущностных сил личности, а также ее многогранной общественной деятельности, играет важную роль. Он позволяет определить, на каком этапе развития находится человек и как проявляются его индивидуальные черты и профессиональные качества, которые выступают в качестве показателей.

Каждый человек имеет свои уникальные психологические особенности и профессиональные способности, поэтому на данной стадии он может искать себя, определяя свои методы и стиль работы, а также формируя свою личность в профессии и профессию в своей личности. Это означает, что с одной стороны, человек развивает способности, необходимые для выполнения работы, а с другой стороны, профессия становится для него все более важной и занимает значимое место в его жизни.

Для успешной работы важно, насколько она желанна для человека и как это влияет на его мотивацию. Проще говоря, это означает, нравится ли ему эта работа или нет, так как одна и та же работа может быть выполнена по-разному. Кроме того, уровень удовлетворенности выбранной профессией определяется субъективной оценкой профессионального статуса в обществе, уровня дохода, возможностей для продвижения по карьерной лестнице и т.д. Вот несколько факторов, которые могут влиять на уровень удовлетворенности работой:

Влияние различных аспектов работы на удовлетворенность работника может быть оценено по следующим критериям:

1. Содержание и характер работы: важность задач, интенсивность работы и достигнутые результаты.
2. Условия работы: комфортность рабочего места, наличие необходимого оборудования и ресурсов.
3. Оплата труда и материальное вознаграждение: справедливость и достаточность заработной платы.
4. Степень престижности работы: общественное признание и уважение, связанные с определенной профессией.
5. Руководство: стиль управления, оценка труда, моральное стимулирование, система отбора и размещения сотрудников.



6. Карьера и развитие личности: возможности повышения разряда, квалификации и профессионального роста.

7. Окружение и психологический климат в коллективе: отношения с коллегами, поддержка и взаимодействие.

Каждый из этих факторов может оказывать влияние на удовлетворенность работника, и их значимость может различаться в зависимости от индивидуальных особенностей и профессионального статуса каждого работника.

Важным аспектом в профессиональном развитии личности является уровень удовлетворенности человека своей работой. Неудовлетворенность работников может проявляться различными способами, такими как уход с работы и поиск новой работы, выражение протеста через переговоры с руководством, написание писем, забастовки и другие формы протеста, а также лояльность, когда работник терпеливо переносит трудности, и пренебрежение, которое выражается в прогулах, опозданиях и низкой производительности.

Все эти факторы обычно возникают из-за отсутствия возможностей для профессионального роста и развития, что может быть связано как с личными, так и социально-экономическими причинами.

Это, в свою очередь, приводит к изменению отношения человека к работе и его удовлетворенности от нее, что в конечном итоге приводит к снижению мотивации. Часто при планировании и организации деятельности не учитываются личные и профессиональные интересы каждого сотрудника, что не соответствует современным реалиям. Согласно точке зрения Г.К. Уайта, работа должна быть построена на принципах, учитывающих интересы как работника, так и начальника. Важно учесть следующие аспекты:

1) Работа должна быть спроектирована с учетом потребностей и возможностей подчиненных.

2) Сами подчиненные должны быть вовлечены в процесс планирования и организации работы.

Большинство работодателей ставят главной целью достижение показателей у своих сотрудников, однако это невозможно без заинтересованности и мотивации со стороны подчиненных.

Если мы опираемся на теорию мотивации Дж. Стейси Адамса, которая утверждает, что справедливость (или несправедливость) играет ключевую роль в выполнении работы и достижении удовлетворения, то можно предположить, что те, кто не удовлетворены своей работой, по крайней мере, чувствуют несправедливость в своей рабочей ситуации и могут ощущать фрустрацию.

Существуют различные методы, которые работники могут использовать для изменения своего вклада или получаемой отдачи в работе. Некоторые из них включают умышленное искажение информации или попытки влияния на других людей. Однако эти методы обычно являются результатом недовольства работника и его нежелания обсуждать спорные вопросы с начальством.

В таких случаях недовольство может только нарастать, и работник может принять более радикальные меры, такие как увольнение и поиск работы в другой организации. К сожалению, многие работодатели не проявляют готовности к диалогу и отказываются от обсуждения и разговоров, что приводит к усугублению проблемы.

Важно понимать, что иногда люди просто отказываются выполнять то, что им приказывают. Для того чтобы добиться сотрудничества и достичь результатов, необходимо уметь управлять мотивацией подчиненных. Это навык, который должен владеть каждый менеджер.



Однако, помимо этого, не стоит забывать о значимости индивидуальной беседы. Личное общение позволяет лучше понять друг друга, анализировать ситуацию и находить решения для проблем. Поэтому, не следует пренебрегать возможностью провести один на один разговор с подчиненными.

Список литературы:

1. Наумова М.В., Овсянникова О.С. ПрофорIENTационное сопровождение в вузе как условие формирования социальной мобильности студентов // АНИ: педагогика и психология. 2017. №4 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proforientatsionnoe-soprovozhdenie-v-vuze-kak-uslovie-formirovaniya-sotsialnoy-mobilnosti-studentov> (дата обращения: 29.11.2023).

2. Овчарова Т.Н., Овчаров А.О. Профессиональное саморазвитие человека как эволюция его субъектного потенциала // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. №1 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samorazvitie-cheloveka-kak-evolyutsiya-ego-subektnogo-potentsiala> (дата обращения: 29.11.2023).

3. Парамонов Д.Ю. Психологические основы профессионального развития личности // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. 2015. №3 (10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osnovy-professionalnogo-razvitiya-lichnosti> (дата обращения: 29.11.2023).

