УДК 159.98

Мачкарина Оксана Евгеньевна – канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры математических методов и информационных технологий Дальневосточного института управления – филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (г. Хабаровск). *E-mail: ok_mach@mail.ru*

Полянская Людмила Анатольевна – канд. психол. наук, ст. научный сотрудник отдела воспитательной работы Хабаровского пограничного института ФСБ России. *E-mail: Smilla_pa@mail.ru*

Oksana Evgen'evna Machkarina – Candidate of Pedagogic, docent, docent of the mathematical methods and information technologies chair of the Far-Eastern institute of management – FGBOU VPO "The Russian Academy of National Economy and Public Service by the President of the Russian Federation" (Khabarovsk). *E-mail: ok_mach@mail.ru*

Lyudmila Anatol'evna Polyanskaya – Candidate of Psychology, chief scientific worker of the department of educational work of the Khabarovsk boundary institute of FSS of Russia. *E-mail: Smilla_pa@mail.ru*

О.Е. Мачкарина
Л.А. Полянская

O.E. Machkarina
L.A. Polyanskaya

Профессиональная компетентность: психоаналитический аспект психолого-профессиональной адаптации личности

В статье рассматривается взаимосвязь понятий: профессиональная компетентность, корпоративная культура, психолого-профессиональная адаптация. Предпринята попытка анализа возможности повышения профессиональной компетентности с учетом психоаналитического подхода.

Professional competence: psychoanalytical aspect of psychological and professional adaptation of the personality

In this article the relationship of concepts: professional competence, corporate culture, psychological and professional adaptation is considered. The attempts to analyze the possibility of raising the professional competence with account of the psychoanalytical approach is made.

Ключевые слова: *профессиональная компетентность, механизм психологической защиты, психологическое сопровождение, психолого-профессиональная адаптация.*

Keywords: *professional competence, psychological defense, psychological accompany, psychological and professional adaptation.*

В настоящее время очевидно понимание того, что эффективность деятельности во многом определяется эффективностью человеческих ресурсов. Основным фактором успешности любой профессиональной деятельности является профессиональная компетентность специалиста (его способность действовать в профессиональной среде и корпоративной культуре) за счет грамотного специально организованного процесса психолого-профессиональной адаптации личности. В этой связи, сохраняется актуальность поиска новых, возможно, имеющих прикладной характер решений задачи эффективного использования ресурса профессиональной компетентности специалиста.

До сих пор существует некоторая неоднозначность и неоднородность понятия «профессиональная компетентность», что, в первую очередь, обусловлено многозначностью понимания самой компетентности как психологического феномена [1, с. 12].

В зарубежных исследованиях компетентность чаще всего рассматривается как интегральное явление, в котором выделяются:

- компетентность, способствующая интеграции решений, применению навыков в условиях быстроменяющихся требований внешней среды;
- концептуальная компетентность, компетентность в эмоциональной сфере, в области восприятия;
- компетентность в отдельных сферах деятельности.

Так, по мнению Дж. Равена, компетентность «… состоит из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, … некоторые компоненты относятся, скорее, к когнитивной сфере, а другие – к эмоциональной, … эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения» [2, с. 253].

В отечественных работах компетентность исследовалась в рамках деятельностного, личностно-деятельностного и акмеологического подходов. В деятельностном подходе компетентность понимается как совокупность знаний, умений, навыков, а также способов выполнения деятельности на высоком уровне квалификации в соответствии с конкретными условиями, в интересах удовлетворения определенных потребностей (Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская). С точки зрения личностно-деятельностного подхода, компетентность может быть описана через соотношение состояния личностной сферы человека и определена как интегративное качество личности, опосредующее деятельность и направленное на повышение ее эффективности (А.Г. Асмолов, В.А. Ганзен, Г.А. Ковалев, А.К. Маркова и др.). Акмеологический подход трактует компетентность как элемент более

сложных систем и анализирует ее с учетом тех закономерностей, условий и факторов, которые обеспечивают высший уровень в какой-либо области деятельности зрелых людей [1, с. 13].

Таким образом, говоря о профессиональной компетентности, мы говорим об обладающем ею специалисте, т. е. о человеке со свойственной ему человеческой природой, свойственными ему личными интересами. В этой связи, закономерна классическая ситуация столкновения интересов специалиста и непосредственно особенностей профессиональной среды, например, одной из них – корпоративной культуры.

К настоящему моменту наиболее полной типологией корпоративных культур определена классификация Моутона-Блейка, позволяющая рассмотреть каждую культуру через призму дихотомии «интересы сотрудника – интересы дела» [3]. Так, в корпоративной культуре «Загородный клуб» приоритет принадлежит интересам личности, как следствие – смешение социальных и личных взаимоотношений, низкая конкурентоспособность, снижение эффективности деятельности специалиста. В корпоративной культуре «Власть – подчинение» результативность дела достигается за счет количества сотрудников невысокой квалификации – исполнителей; необходимость в компетентных профессионалах отсутствует в принципе самой организации. Баланс интересов сотрудников и организации в рамках четко прописанных правил и процедур, регламентирующих все основные действия и решения в организации, характерен для типа «Организационное управление». Здесь вклад личности в дело не существенен, главное – регламентированность и процедуральность деятельности.

«Групповое управление» – корпоративная культура, при которой люди объединены общими целями, которые благодаря правильному подходу к мотивации совпадают или очень близки их личным целям.

К однозначно негативному типу отнесено «Обедненное управление», где подразумевается минимальное внимание как к делу, так и к людям. Неполноценность каждой корпоративной культуры, «включение» специалиста в профессиональную деятельность через корпоративную культуру, диссонанс интересов профессионала и профессиональной среды способствуют возникновению ряда противоречий:

- в согласовании индивидуальных целей сотрудника с целями организации;

- между возникающей потребностью в установлении неформальных взаимоотношений в профессиональной среде и специфичностью удовлетворения этой потребности в силу заданных оснований регуляции поведения;

- между объективным соотношением профессиональной мотивации и субъективной оценкой этого соотношения специалистами.

Очевидно, что, в силу динамичности профессиональной компетентности как личностного образования, ситуация возникновения противоречий интересов специалиста и интересов организации вызовет

трансформацию непосредственно профессиональной компетентности и потребует от специалиста адаптационных действий. Отметим, что психологическая адаптация к профессиональной среде представляет наибольшую сложность в силу объективной дихотомичности «конструктивности – деструктивности» особенностей (фрустраторов), характерных для профессиональной среды, а также их оценки специалистами. Субъективность оценки специалистами профессиональной среды позволяет предположить эмоциональную неоднозначность этой оценки [4, 5, 6].

В этой связи, актуализируется вопрос о механизмах, традиционно называемых «психологические защиты», «защитные механизмы психики», «защитные механизмы личности». Эти механизмы как бы предохраняют осознание личностью различного рода негативных либо сильных эмоциональных переживаний и перцепций, способствуют сохранению психологического гомеостаза, стабильности, разрешению внутриличностных конфликтов и протекают на бессознательном и подсознательном уровнях сознания личности.

Здесь речь идет о различного рода приспособительных процессах, свойствах и качествах, приобретаемых личностью при своей социализации. Термины «психологическая защита», «защитные механизмы» были введены в понятийный аппарат психологии З. Фрейдом [7].

Обобщенно схема «действия» личности с участием психологических защит выглядит следующим образом. Переживания, возникающие у человека в эмоционально напряженных и негативных жизненных ситуациях, приводят к различного рода личностным нарушениям, неприятностям, отрицательным аффектам, деструкции. Так же к возникновению состояний эмоционального напряжения – стрессам и фрустрациям – приводит невозможность удовлетворения желаний, интересов, потребностей человека. Нередко все предпринятые конструктивные попытки снизить или устранить эмоциональное напряжение не приводят к желаемой цели. Напряжение продолжает расти и человек перестает замечать альтернативные пути. Кроме того, рост напряжения часто сопровождается эмоциональным возбуждением, препятствующим рациональным процессам выбора: человек волнуется, впадает в панику, теряет контроль над собой, и появляются разнообразные деструктивные последствия. Часто в таких случаях снятие напряжения происходит с помощью психологических защит, например, посредством:

- агрессии (или нападения на «фрустратора»);
- аутизма (самозамыкания, «уход от фрустратора»);
- репрессии (подавления желаний, «отказа от фрустратора»);
- рационализации (объяснения поведения ложными мотивами, оправдания фрустратора»);
- сублимации (переключения поведения с неудачной деятельности на новую, «замещения фрустратора»);
- забывания;
- самопрощения («Да! А что?»);

− проекции собственной вины на всех других («Сами виноваты!») и др.

Более полно концепция механизмов психологических защит представлена А. Фрейд. Рассматривая психологические защиты как один из механизмов адаптации и интеграции личности, А. Фрейд полагала, что они есть бессознательные, приобретенные в процессе развития личности способы достижения Я – компромисса между противодействующими силами Оно или Сверх-Я и внешней действительностью. Механизмы психологической защиты направлены на уменьшение тревоги, вызванной интрапсихическим конфликтом. А. Фрейд, так же как и З. Фрейд, считала, что защитный механизм основывается на двух типах реакций:

- блокировании выражения импульсов в сознательном поведении;

- искажении импульсов до такой степени, чтобы их изначальная интенсивность заметно снижалась или отклонялась в сторону.

Начиная с З. Фрейда и в последующих работах специалистов, изучающих механизмы психологической защиты, неоднократно отмечалось, что привычная для личности в обычных условиях защита в экстремальных, критических, напряженных жизненных ситуациях обладает способностью закрепляться, приобретая форму фиксированных психологических защит. В этой связи, есть риск «загнать вглубь» внутриличностный конфликт, превратив его в бессознательный источник недовольства собой и окружающими. Так же закрепление психических защит может способствовать возникновению особых механизмов, названных З. Фрейдом сопротивлением.

Защита и сопротивление – особые механизмы психики, позволяющие ей освободиться от неприятных чувств и воспоминаний, держать их вне своего сознания, чем обеспечивается бессознательная компенсация тревоги и стресса. Психологическая защита – один из механизмов, препятствующих изменению личности.

Для настоящего периода свойственно немалое количество интерпретаций и трансформаций понятия «защитные механизмы личности» в связи с исследованиями данной проблемы представителями разных поколений разных психологических направлений: психоанализа, экзистенциональной психологии, гуманистической психологии, гештальт-психологии и др.

В отечественной психологии концепции защитных механизмов также неоднозначны. Один из концептуальных подходов к психологическим защитам представлен Ф.В. Бассиным. Здесь психологическая защита рассматривается как важнейшая форма реагирования сознания индивида на психическую травму [9].

В работах Б.Д. Карвасарского представлен другой подход. Б.Д. Карвасарский рассматривает психологическую защиту как систему адаптивных реакций личности, направленную на защитное изменение значимости дезадаптивных компонентов отношений (когнитивных, эмоциональных, поведенческих) с целью ослабления их

психотравмирующего воздействия на Я-концепцию. Этот процесс происходит, как правило, в рамках неосознаваемой деятельности психики с помощью целого ряда механизмов психологических защит, одни из которых действуют на уровне восприятия (например, вытеснение), другие – на уровне трансформации (искажения), информации (например, рационализация). Устойчивость, частое использование, ригидность, тесная связь с дезадаптивными стереотипами мышления, переживаний и поведения, включение в систему сил противодействия целям саморазвития делают такие защитные механизмы вредными для развития личности. Общей чертой их является отказ личности от деятельности, предназначенной для продуктивного разрешения ситуации или проблемы.

Вместе с тем, в современных публикациях, посвященных обсуждаемой проблеме, единодушно признается тот факт, что механизмы защиты находятся между потребностью личности и ее удовлетворением. Таким образом, защита – зеркальное отражение возможного, но нереализованного личностью процесса мотивации или отражение неосуществленных, но в прошлом желаемых целей. Тогда непродуктивность для личности действия психологических защит связана с несовпадением целей и средств их достижения в поведении человека или нарушением меры в соотношении мотива и сил, затраченных на его реализацию, или поведением человека прямо противоположным целям.

Таким образом, психологическая защита – это естественное противостояние человека окружающей среде. Психологическая защита бессознательно предохраняет человека от эмоционально-негативной перегрузки [9]. Все кажущиеся разнообразными техники можно свести, в принципе, к единой функции: «Что бы ни делать, как бы ни делать, лишь бы достичь комфортного состояния, безопасности». Очевидно, что защита не есть «встроенная» от рождения личностная структура. В процессе социализации защитные механизмы возникают, изменяются, перестраиваются под влиянием социальных воздействий. Например, защита может перейти в альтруизм или накопление ценностей и др. В конечном итоге, психологические защиты становятся способом существования нереализуемых влечений, желаний, потребностей.

Все защитные механизмы обладают двумя общими характеристиками:

- действуют на неосознаваемом уровне и поэтому являются средствами самообмана;

- искажают, отрицают, трансформируют или фальсифицируют восприятие реальности, чтобы сделать тревогу менее угрожающей для индивидуума.

Следует также заметить, что люди редко используют какой-либо единственный механизм защиты. Обычно применяются различные защитные механизмы для разрешения конфликта или ослабления тревоги.

Функции психологических защит амбивалентны. С одной стороны, их можно рассматривать как позитивные, поскольку они предохраняют личность от негативных переживаний, восприятия психотравмирующей

информации, устраняют тревогу и помогают сохранить в ситуации конфликта самоуважение. С другой стороны, психологические защиты могут оцениваться и как негативные. Действие защит обычно непродолжительно и длится до тех пор, пока нужна «передышка» для новой активности. Однако, если состояние эмоционального благополучия фиксируется на длительный период и, по сути, заменяет активность, то психологический комфорт достигается ценой искажения восприятия реальности или самообманом. Психологическая защита, искажая реальность с целью сиюминутного обеспечения эмоционального благополучия, действует без учета долговременной перспективы. Ее цель достигается через дезинтеграцию поведения, нередко связанную с возникновением деформаций и отклонений в развитии личности.

По мере нарастания отрицательной информации, критических замечаний, неудач, неизбежных при нарушении процесса социализации к условиям профессиональной среды и корпоративной культуры, психологическая защита, временно позволявшая личности иллюзорно-положительно воспринимать объективное неблагополучие, становится все менее эффективной. В случае неэффективности ее действия либо недостаточной сформированности при возникновении угрозы невротического срыва индивид инстинктивно ищет выход и нередко находит его во внешней среде [10]. К тому же, проблема, вызвавшая неприятности, все равно остается нерешенной (неудовлетворенная потребность, неисправленный личностный недостаток и др.) и приводит, рано или поздно, к другим защитам. Это мешает личности измениться, соответствовать новым условиям жизни. В нашем случае подобная ситуация создает основу дезадаптации профессионала к условиям профессиональной среды, снижения эффективности специалиста в профессиональной деятельности.

В этой связи, с целью повышения эффективности профессиональной деятельности в организациях значимость обретает работа по оптимизации психолого-профессиональной адаптации специалиста к условиям профессиональной среды. В настоящее время можно говорить о том, что уже создана идеология личностно-профессионального развития специалистов, реализующаяся через систему психологического сопровождения профессиональной деятельности в различных деятельностных сферах (силовые структуры, государственная служба, бизнес).

Основными этапами и направлениями психологического сопровождения профессиональной деятельности специалистов являются:

1) отбор кандидатов, отвечающих принципу профессионализма и компетентности;

2) психолого-профессиональная адаптация личности к условиям профессиональной среды, корпоративной культуры;

3) психологическое обеспечение самой деятельности профессионалов, в частности:

− разработка оптимальных психологических алгоритмов решения профессиональных задач;

- психологическое сопровождение карьеры;
- оптимизация процессов подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- оптимизация межличностных и внутриорганизационных отношений; обучение навыкам эффективного противодействия стрессовым состояниям и переутомлению, технологиям саморегуляции, самосбережения и восстановления работоспособности;
- оптимизация профессиональной деятельности в экстремальных и чрезвычайных условиях.

Наименее разработанным этапом психологического сопровождения профессиональной деятельности является этап психолого-профессиональной адаптации специалиста к особенностям профессиональной среды в конкретной организации, не конкретизирована диагностика адаптационного механизма профессиональной компетентности специалиста к условиям профессиональной среды. В этой связи, одним из возможных показателей психолого-профессиональной адаптации личности может выступить изменение защитных механизмов, поскольку механизмы защиты представляют собой способы искажения когнитивной и эмоциональной составляющих образа реальности.

Таким образом, наблюдение за трансформацией психологических защит профессионала позволит выявить специфику динамики его профессиональной компетентности с возможностью внесения конструктивных изменений в структуру компетентности специалиста на этапе адаптации к профессиональной среде.

Литература и источники:

1. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих : учебное пособие / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2006. – 108 с.

2. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М., 2002. – 320 с.

3. Иванова, С. В. Кандидат, новичок, сотрудник: инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / С. В. Иванова. – М. :Эксмо, 2010. – 304 с.

4. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер [Электронный ресурс] –.– Режим доступа: http://www. ihtik.lib.ru

5. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М. : издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.

6. Дмитриева, М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтельев. [Электронный ресурс] –.– Режим доступа: http://www. myword. ru

7. Фрейд, З. Вытеснение / З. Фрейд. [Электронный ресурс] –.– Режим доступа: http://www. ihtik.lib.ru

8. Демина, Л. Д. Психическое здоровье и защитные механизмы личности / Л. Д. Демина, И. А. Ральникова. [Электронный ресурс] –.– Режим доступа: http://www. myword. ru

9. Будасси, С. А. Защитные механизмы личности / С. А. Будасси. – М., 1998. – 206 с.

10. Хорни, К. Невротическая личность нашего времени / К. Хорни. – М. : Прогресс, 1993. – 323 с.