

ЦЕЛЬ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Рахмонова Г.Ж.

Психолог, самостоятельный соискатель (PhD)

*Филиал Астраханского государственного
технического университета Ташкентской области
Республики Узбекистан*

Аннотация. Ushbu matnda kasbiy tanlov va shaxsiy rivojlanishni tushunishga bo'lgan yondashuvlar evolyutsiyasi ko'rib chiqiladi. Ijtimoiy tuzilmalar, hayotiy rollar, hayotiy voqealar, motivatsion tizimlar va maqsadlarning insonning mehnat sohasidagi xatti-harakatlariga ta'siri tahlil qilinadi. O'zini boshqarish, maqsadlarni belgilash va ularni faollashtirish, shuningdek, shaxsiy va tashqi maqsadlarning mos kelishi barqaror kasbiy motivatsiyaning asosiy omillari sifatida alohida e'tiborga olinadi. Matnda kasbiy o'zini aniqlashda ongli va maqsadga yo'naltirilgan tajriba (masalan, stajirovkalar va ko'ngillilik faoliyati) muhimligi ochib beriladi. Faqat ijobiy natijalarga intilish emas, balki nomaqbul holatlardan qochish zarurati ham ta'kidlanadi.

Калит so'zlar: kasbiy rivojlanish, kasb tanlash, maqsadlar va motivatsiya, o'zini boshqarish, yaqinlashish va qochish maqsadlari

Аннотация. В представленном тексте рассматривается эволюция подходов к пониманию профессионального выбора и развития личности. Анализируется влияние социальных структур, жизненных ролей, жизненных событий, мотивационных систем и целей на поведение человека в трудовой сфере. Особое внимание уделено значимости самонаправления, постановке и активации целей, а также согласованию личных и внешних целей как условиям устойчивой профессиональной мотивации. В тексте раскрывается важность осознанного и целенаправленного опыта (например, стажировок и волонтерства) в профессиональном самоопределении. Подчеркивается необходимость учитывать не только стремление к положительным результатам, но и избегание нежелательных исходов.

Ключевые слова: профессиональное развитие, выбор профессии, цели и мотивация, самонаправление, цели-приближения и избегания

Annotation. The presented text explores the evolution of approaches to understanding career choice and individual development. It analyzes the influence of social structures, life roles, life events, motivational systems, and goals on human behavior in the world of work. Special attention is given to the importance of self-direction, goal setting and

activation, as well as the alignment of personal and external goals as key conditions for sustainable career motivation. The text highlights the significance of conscious and purposeful experiences (such as internships and volunteering) in career self-determination. It also emphasizes the need to consider not only the pursuit of positive outcomes but also the avoidance of undesirable ones.

Keywords; career development, career choice, goals and motivation, self-direction, approach and avoidance goals

Было признано, что по мере приближения молодёжи ко взрослой жизни она осознаёт, чего от неё ожидает общество в плане участия в трудовой деятельности — как для обеспечения себя и семьи, так и для удовлетворения потребностей общества. Также было осознано, что общество накладывает возрастные структуры (например, школьное образование), доминирующие ожидания, а также условия возможностей и барьеров (например, экономические изменения, появление новых путей подготовки и колебания на рынке труда), которые влияют на представления о труде и поведение людей. В результате временные рамки профессионального развития были расширены от момента текущего трудоустройства до периода предвыбора, когда человек размышляет о профессиональных решениях в связи с возможностями образования и подготовки, которые могут дать необходимые навыки.

С развитием теорий профессионального выбора и развития к процессу подбора людей и профессий были добавлены два новых подхода. Во-первых, профессиональный выбор стал рассматриваться как процесс, развивающийся во времени и с приобретением опыта, а не как одноразовое событие. Таким образом, была выдвинута идея непрерывного профессионального развития, начинающегося в детстве, основанная, в частности, на том, что всё больше людей в зрелом возрасте меняют свои профессиональные траектории, зачастую неоднократно (например, Гинцберг и др., 1951; Супер, 1980; Вондрачек и др., 1986). Такая переориентация может быть вызвана изменением личных целей, жизненных обстоятельств, условий труда, а также появлением предпринимательских возможностей.

Во-вторых, новая идея, предложенная Дэвидом Тидеманом и Дональдом Супером (например, Super, 1980; Tiedeman & O'Hara, 1963), заключалась в том, что помимо цели зарабатывания средств к существованию, работа может служить и другим личным целям. Удовлетворённость жизнью может быть повышена за счёт выражения в профессиональной деятельности личных интересов, целей, способностей, идей и ценностей (что Супер называл

«самоконцепцией»; Super et al., 1963). Исследования показали, что люди не просто выполняют работу — они стремятся сделать её более интересной и значимой для себя, стараясь максимально увеличить её личную ценность. Это привело к обсуждению других форм занятости, не оплачиваемых напрямую (например, домохозяйка, волонтер), а также влияния трудовой деятельности на другие аспекты жизни (например, график работы и семейная жизнь).

Продолжая развивать понимание профессионального поведения и развития, некоторые авторы предложили рассматривать любую "затрату усилий на выполнение задачи" как труд (O'Brien, 1986). Однако, поскольку всё поведение человека целенаправленно, такая трактовка включает абсолютно все действия человека. Тогда карьера определяется как представление человека о совокупности всей выполненной за жизнь работы. В рамках такой теории пришлось бы учитывать все жизненные роли (ребёнок, ученик, работник, супруг, родитель, гражданин), контексты (дом, школа, работа, сообщество) и события (рождение, утрата родителя, окончание учёбы, брак, инвалидность, первая работа, выход на пенсию), так как все они связаны с трудом и карьерой. Введение такого подхода имеет серьёзные последствия для всей дисциплины и профессий, связанных с профессиональным развитием. Гисберс и Мур (1981) называют такой сдвиг от профессиональной к жизненной перспективе — развитием жизненной карьеры.

Неизбежный вывод заключается в том, что исследование профессионального поведения и развития больше не может оставаться жизнеспособным и актуальным, если оно продолжит опираться только на теории середины XX века. Кроме того, вмешательства в профессиональные траектории человека должны учитывать динамичные процессы, формирующие поведенческие паттерны и профессиональные пути индивидов. Первым шагом в этом направлении является признание того, что основной единицей анализа должен стать человек в контексте.

Немаловажный фактор, это самонаправление и процессы постановки целей. Сложная система «личность в контексте» должна функционировать так, чтобы все её «части» работали слаженно как единая команда, обеспечивая достижения и компетенции, необходимые для реализации личных целей. Мышление, связанное с постановкой целей, активизирует упреждающие (ориентированные на будущее) сигналы, которые направляют и организуют поведение в рамках конкретного эпизода, чтобы достичь желаемого результата в конкретном контексте.

Деятельность по постановке целей включает два подпроцесса. Во-первых, человек должен представить себе желаемое будущее состояние. Это может быть – первое, состояние, которого в настоящее время не существует, но которое хотелось бы достичь (что активизирует так называемое поведение приближения), и/или второе состояние, которое человек хотел бы предотвратить (что активизирует поведение избегания). Например, при размышлениях о возможных профессиях люди часто сначала отсекают варианты, которые им явно не нравятся (цели-избегания), а затем начинают сосредотачиваться на возможных привлекательных вариантах (цели-приближения). Полезным инструментом для поддержки такой деятельности может быть модель поэтапного отбора Гати (PIC-модель: предварительный отбор, глубокое изучение, выбор), в которой профессиональные альтернативы оцениваются по значимости различных аспектов профессии для конкретного человека.

Во-вторых, человек должен взять на себя обязательство реализовать представляемое будущее. М. Э. Форд (1992, с. 206) называет это «принцип активации цели». Комбинация постановки цели и её активации столь важна, что без неё остальное имеет мало значения. Мысли о чём-то желаемом ещё не становятся направляющим фактором поведения, пока человек не примет решение и не начнёт следовать ему. Многие мечты так и остаются мечтами. Добавление обязательства превращает цель в намерение.

В течение жизни мы формируем и используем множество разных целей. М. Э. Форд и Николс (1992) разработали полезную классификацию человеческих целей, включающую цели, направленные на внутриличностные последствия (аффективные, когнитивные, цели субъективной организации), и цели, направленные на межличностные взаимодействия и действия в среде (самоутверждающие, интегративные социальные цели и целевые задачи).

Цели из любой из этих шести категорий могут быть связаны с выбором профессии. Например, важными могут быть цели, направленные на получение удовольствия от работы (или избегание неудовлетворённости), стремление к креативной деятельности (или избегание скуки), стремление к свободе принятия решений (или избегание давления), стремление к справедливости (или избегание несправедливости), достижение высокого уровня компетенции (или избегание посредственности), повышение зарплаты (или избегание её снижения).

Особенно важно, что эта классификация признают: люди мотивированы не только достижением желаемых условий, но и избеганием нежелательных. Это особенно характерно для молодых людей, только формирующих профессиональные цели. Например, часто можно услышать: «Я не хочу такой же

работы, как у моего отца (или матери)». Известно, что первое представление ребёнка о труде формируется через эмоции и установки родителей по отношению к своей работе. Если родители довольны своей профессией, дети могут захотеть идти по их стопам. Если нет — может сформироваться установка избегания.

Цели различаются по масштабу: они могут быть краткосрочными и конкретными (например, прийти вовремя на работу), долгосрочными (окончание школы, поступление в вуз, трудоустройство), или пожизненными (жизненные цели — например, стать генеральным директором, накопить состояние и т. д.).

Значимые цели (с которыми связано сильное чувство обязательства) усиливают мотивацию и повышают эффективность поведения. Это также отражено в исследованиях Супера о значимости трудовых ролей. Цели работают, если их содержание чётко осознано. Расплывчатые цели ведут к неясным действиям. Например, некоторые студенты-медики бросают учёбу, столкнувшись с практикой — им нравилась наука, но не нравился контакт с болью и страданиями. Поэтому одна из первых задач профориентации — помочь человеку ясно сформулировать цели, понять возможные трудности и свою готовность преодолевать их. Лучший способ — личный опыт (например, через стажировки, волонтерство), который позволяет формировать схемы поведенческих эпизодов в профессиональной сфере.

Профессиональные цели редко существуют изолированно. Наиболее сильная мотивация возникает, когда цели взаимосвязаны и подкрепляют друг друга — это называется согласование целей (goal alignment). Часто это реализуется в виде иерархии: достижение одной цели ведёт к следующей (например, поступить в университет → выбрать специальность → пройти курсы → получить диплом → устроиться на работу). Это отражает стратегическое планирование: от видения к миссии, затем к целям, стратегиям и задачам.

Кроме согласования личных целей между собой, важно также согласование целей между людьми, особенно в межличностных взаимодействиях.

Межличностные и внутренние процессы могут пойти наперекос, если значимые цели не согласованы между собой. Например, в консультативной беседе специалист не может эффективно двигаться вперёд, пока не поймёт, чего именно стремится достичь клиент (Savickas, 2011), и пока клиент не поймёт и не согласится с тем, чего консультант хочет достичь вместе с ним. Именно поэтому эффективные встречи и лекции начинаются с оглашения целей сессии. Это позволяет всем участникам сориентироваться на общий набор целей.

Конфликты целей между работниками и работодателями также могут вызывать трудности. М. Э. Форд (1992) объяснял, что в целом низкая корреляция между удовлетворённостью работой и производительностью труда, вероятно, является результатом часто наблюдаемого несоответствия между личными целями сотрудников и целями их работодателей. Он отмечал, что, когда цели работодателей и сотрудников согласованы, мотивация работников возрастает, а связь между удовлетворённостью работой (т. е. возможностью получать желаемые результаты своей деятельности) и производительностью труда (т. е. достижением целей компании) усиливается.

Среди множества целей одного человека одни ценятся выше других. Существует множество доказательств того, что мотивация достигает максимума, когда стремление достичь цели очень сильное или когда достижение ведущей цели оценивается как достаточно сложное, но всё же выполнимое при энергичных и настойчивых усилиях (например, концепция «потока» у Чиксентмихайи, 1997). В Теории мотивационных систем (MST) это называется «оптимальным вызовом». Когда цели оцениваются как высоко желаемые и одновременно трудные, их достижение обычно приносит особое удовлетворение и сопровождается положительными эмоциями, а потому оно «значительно усиливает убеждённость в собственной идентичности» (М. Э. Форд, 1992, с. 212).

Формулирование, стремление к достижению и успешное достижение личных целей через поведенческие эпизоды составляет опытную основу всего человеческого обучения. Достижение значимых целей вызывает положительные оценочные мысли и обычно сопровождается положительными эмоциями. Успех порождает удовлетворение, которое порождает обучение; великий успех порождает великое удовлетворение, что ведёт к более интенсивному обучению. Поведенческие психологи (например, Скиннер, 1974) называли это «положительным подкреплением», потому что их механистическая модель «стимул-реакция» интерпретировала такие последствия как «вознаграждение», приходящее «извне». Модели живых систем (LSF) и мотивационных систем (MST) фиксируют, что оценка человеком своего поведения исходит от его собственных самонаправляющих и саморегулирующих процессов, т. е. он сам решает, что для него «вознаграждающее», а что нет — и этот выбор может запустить добродетельный цикл.

Таким образом, современное понимание профессионального развития требует отхода от устаревших линейных моделей и признания того, что карьера — это сложный, непрерывный и контекстуально обусловленный процесс,

охватывающий все сферы жизни человека. Профессиональное поведение невозможно рассматривать в отрыве от жизненных ролей, социальных условий, личных целей и мотивационных механизмов. Постановка и активация целей, а также согласование личных и внешних ожиданий, играют ключевую роль в формировании устойчивой и осознанной профессиональной траектории. Эффективная профориентация и карьерное консультирование должны учитывать не только стремление к достижению, но и избегание нежелательных сценариев, опираясь на индивидуальный жизненный опыт, мотивационные установки и контекст повседневной жизни. Таким образом, основной единицей анализа становится не просто человек, а человек в контексте, способный к самонаправленному движению к значимым жизненным целям.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гинцберг, Э., Гинцберг, С., Аксельрад, С., Херма, Дж. (1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.
2. Супер, Д. Е. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [на русском: Супер, Д. Е. Психология профессионального развития / пер. с англ. — М.: Прогресс, 1990.]
3. Вондрачек, Ф. В., Лернер, Р. М., Шульц, Л. Е. (1986). *The Developing Individual in a Changing World: A Lifespan Perspective on the Ecology of Human Development*. Springer.
4. O'Brien, K. M. (1986). Toward a theory of career development for women. *Journal of Counseling & Development*, 64(7), 394–398.
5. Gysbers, N. C., & Moore, E. J. (1981). Career development in the 1980s: Theory and practice. *The Vocational Guidance Quarterly*, 30(1), 15–21.
6. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
7. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
8. Ford, M. E. (1992). *Motivating Humans: Goals, Emotions, and Personal Agency Beliefs*. Newbury Park, CA: Sage Publications. Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row
9. Markus, H. R., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954–969. (про образы будущего "я", цели-приближения и избегания)

10. Heckhausen, H., & Gollwitzer, P. M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11, 101–120. (о фазе постановки целей и фазе реализации)
11. Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526.