

УДК 159.9

Сыровая Г.А., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»

г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

*Научный руководитель – кандидат психологических наук,
доцент Бариляк И.А.*

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ «НАВЯЗАННОСТИ» ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

Проблема выбора профессии подразумевает изучение личностных особенностей субъекта. Для оценки степени осознанности принятого решения необходимо понимать, какие субъективные факторы могли помешать свободному выбору и привести к его навязыванию. В данной статье рассматриваются предпосылки навязывания профессионального выбора с точки зрения личностных и социально-психологических особенностей индивида.

Ключевые слова: профессиональный выбор, личностный выбор, навязанный профессиональный выбор, субъективные факторы выбора профессии, внушение, стиль подчинения

Человек существует в пространстве бесконечного выбора. Сравнивая по собственноручно созданным критериям миллионы альтернатив каждую секунду, отсекая неподходящие варианты, он принимает те или иные решения, в разной степени отражающиеся на его жизни. По мнению Д.А. Леонтьева и соавторов [2, с. 98-100; 5] эти выборы могут быть разделены по степени сложности на простые, смысловые и личностные (экзистенциальные). Отличия между ними состоят в ограниченности возможных альтернатив и наличии готовых критериев для их сравнения.

Выбор профессии относится к личностным выборам, так как вариантов решения бесконечно много, а универсальных критериев для их оценки просто не существует. Человек оказывается не просто на перепутье, перед ним открыта бескрайняя равнина возможностей. Куда и как идти, он должен решить сам. И он делает шаг в ту сторону, которую считает нужной. Это может быть осознанный путь, а может подсказанный кем-то или чем-то. Колея, проторенная родителями, рельсы физических или материальных ограничений, коллективный путь, – все это возможные варианты навязанного профессионального выбора. Сейчас в условиях самоизоляции, когда появилось много возможностей для самопознания и переосмысления своего профессионального развития, человек способен понять, чего на самом деле желает и на чем основан его первоначальный выбор профессии. В частности, какие его личностные качества могли послужить толчком для движения в неверном направлении. Именно тому, как личностные особенности могут послужить детерминантой, лежащей в основе навязывания выбора профессии, посвящена эта статья.

Наиболее подробное определение понятия «выбор» дали Д.А. Леонтьев и Н.В. Пилипко. По их мнению, выбор – это «внутренняя деятельность по конструированию оснований и смысловых критериев для

сопоставления имеющихся альтернатив и осуществлению этого сопоставления во внутреннем плане» [2, с. 101]. Выбор профессии с этой точки зрения обладает следующими чертами:

- наличие ситуации неопределенности. Как личностный выбор, выбор профессии характеризуется неподвластным рациональному анализу количеством альтернатив и отсутствием шаблонов поведения. Для принятия решения человеку необходимо находить свой собственный способ, свои критерии сравнения, чтобы изменить ситуацию в сторону большей определенности. Особенности преобразования субъектов неопределенной значимой ситуации выражаются в индивидуальной стратегии, в которой определяются способы и средства достижения, оцениваются последствия, прогнозируются результаты [6].
- принятие ответственности за осуществление выбора на себя. Данная характеристика особенно очерчивается при анализе выбора профессии. Возвращаясь к метафоре равнины возможностей, можно отметить, чтобы сделать шаг в ту или иную сторону, человек должен взять на себя ответственность за него. Даже предпочитая идти за кем-то, принимая родительский профессиональный сценарий, оптант решает сам. Ответственность за этот выбор целиком лежит на нем. Можно предположить, что именно она и пугает человека, склоняющегося к навязанному профессиональному выбору. Иллюзия избавления от полной ответственности обеспечивает безопасность принятия решения, навязанного окружающими.
- амбивалентность выбора. Предпочитая одну из альтернатив, человек неизбежно отказывается от других. Данная характеристика подчеркивает, что выбор подразумевает готовность к риску. Готовность к выбору и удовлетворенность выбором определяется такими ключевыми характеристиками личностного потенциала, как жизнестойкость, локус каузальности, самодетерминация, толерантность к неопределенности, витальность и самоэффективность [5]. Страх ошибочного решения, ориентация на избегание неудач способствует навязыванию профессионального выбора.

Исходя из этого, возможными предпосылками навязывания выбора профессии как личностного выбора могут быть неустойчивость к неопределенности, страх ответственности, ориентация на избегание неудач. Также важно отметить, что невозможность принять истинно осознанное решение вызывается сложностями с самоотождествлением субъекта: человек не может выбрать, каким Я ему быть, так же как он не может выбрать, каким Я он хотел бы быть, выбирает ситуация [1]. Иными словами, субъект, осуществляющий выбор, не может контролировать внешние факторы (мнение друзей, родных, рейтинги профессий и т.д.), так как не до конца осознает внутренние мотивы собственного решения.

Навязанный профессиональный выбор может послужить причиной кризиса карьеры в самом ее начале. Так как навязанный выбор нельзя назвать доведенным до логического завершения, можно предположить, что состояние профессиональной неопределенности, возникающее вследствие этого, не позволяет человеку ощущать уверенность в своих карьерных планах. В исследовании Е. В. Снеговой выделены психологические субъективные и объективные факторы, сопутствующие выбору профессии и связанные с кризисом карьеры (см. Таблица1).

Таблица 1

Факторы, сопутствующие выбору профессии и связанные с возникновением кризиса карьеры на начальном этапе профессионального самоопределения [8, с. 19-20]

Группа факторов	Факторы	Конкретизация фактора
Психологические субъективные факторы	особенности адаптационного потенциала личности	низкий уровень поведенческой регуляции и нервно-психической устойчивости
		низкий уровень коммуникативного потенциала
		низкий уровень личностного адаптационного потенциала
	особенности эмоциональной сферы	экзистенциальные переживания
		переживание своей неполноценности
		переживание проблем, связанных с работой, отраженных на личных отношениях
	особенности системы ценностей	стремление к внешней гармонии в ущерб внутренней гармонии
	особенности системы отношений	негативное отношение к отцу, обуславливающее отношение к себе и профессиональному будущему
		негативное отношение к матери и семье
		негативное отношение к друзьям и будущему
		наличие негативного отношения к выбранной профессии, обнаруживающегося в суждении: выбранная профессия не подходит
	особенности карьерных ориентации	наличие карьерной ориентации — стабильность места работы
Объективные факторы	авторитет друзей в противовес авторитету отца в ситуации профессионального самоопределения	
	влияния супруга на профессиональное самоопределение	
	особенности комплекса индивидуальных характеристик личности и условий развития субъекта деятельности	принадлежность к женскому полу
		посещение дошкольных учреждений ясли/сад,
		наличие постоянной критики и придирчивости со стороны родителей в детстве
		наличие брака
		влияние на оптанта политических изменений в стране

Исходя из данных Таблицы 1, можно видеть, что навязанный выбор профессии не проживается человеком, как завершенный. Субъект все равно находится в состоянии экзистенциального кризиса, испытывая негативное отношение ко всему окружению (семье, друзьям, политическим изменениям в стране), которое могло оказывать навязывающее воздействие.

Интересные результаты в исследовании субъективного качества выбора получили Д.А. Леонтьев и А.Х. Фам. Они установили, что основательность выбора связана с внутренней мотивацией, способностью к рефлексии, интернальностью и социальной желательностью, при этом отрицательно коррелируя с отчуждением. Самостоятельность выбора обнаруживает положительную связь с психологическим благополучием, интернальностью и социальной желательностью личности и отрицательную — с отчуждением в сфере семейных отношений [3]. Эти данные дают понять, что путь для навязывания выбора профессии открывается там, где есть отчуждение личности. Если человек не принимается ближайшим окружением, то принять осознанное решение он не сможет. Из-за отчуждения со стороны референтной группы он не получает достаточной поддержки, затрудняясь в самопринятии и понимании собственных потребностей и желаний. В данном случае мнение отверженного члена группы не находит отклика и подавляется. Происходит навязывание принимаемого группой выбора. Таким образом, на подверженность навязыванию выбора могут повлиять такие социально-психологические особенности личности, как внушаемость и стиль подчинения.

Т.И. Шульга и Е.А. Линьков определяют подчинение как «осознанное (подчинение как личностный выбор) или неосознанное изменение индивидом своего поведения или убеждений в соответствии с воздействием внешних факторов» [10]. Человек неоднократно в своей жизни оказывается в ситуации подчинения, но способ поведения в ней выбирает сам. Именно индивидуально своеобразные устойчивые способы поведения в такой ситуации называются стилем подчинения. Исследователи рассматривают этот феномен в рамках взаимоотношений работника и руководителя. Но подчинение не всегда подразумевает трудовые отношения, важно наличие статусных различий между субъектом и объектом подчинения. Если рассматривать этот феномен с данной точки зрения, то можно обнаружить его во взаимоотношениях родителей и детей, учителей и учеников, более и менее влиятельных членов референтной группы. Иными словами, такие виды навязанного выбора профессии, как родительский сценарий, династический, консультационный, стадный выбор, могут быть последствием подчинения. М.Е. Раскумандрина выделяет следующие виды стилей подчинения:

1) «нормативный подчиненный» – человек, целиком принимающий и выполняющий указание субъекта подчинения в неизменной форме. Отличается невысокой самооценкой, ориентацией на избегание неудач,

конформностью, зависимостью от мнения других, неустойчивостью к неопределенности. Люди, предпочитающие данный стиль подчинения, на наш взгляд, в большей степени склонны к принятию навязанных выборов.

2) «подчиненный-манипулятор» – человек, принимающий статус подчиненного, но изменяющий содержание указания в сторону своих интересов. Отличается расчетливостью, умением отстаивать свою точку зрения, независимостью, высокой адаптивностью, манипулятивными навыками. Люди, использующие подобный стиль подчинения сами более склонны к навязыванию выбора другому человеку. Предположительно могут осуществлять социально-инфраструктурный и ситуативно-прагматический навязанный профессиональный выбор.

3) «человек дела» – человек, принимающий указание субъекта подчинения в неизменной форме, но не признающий его авторитетом только в силу статуса. Отличается высокой самооценкой, интернальным локусом контроля, ориентацией на результат, независимостью, самодостаточностью, критичностью, самостоятельностью. Склонен к осознанному выбору, мало поддается навязыванию. Предположительно может принимать социально-инфраструктурный, ситуативно-прагматический, компенсаторный, предметный навязанный профессиональный выбор.

4) маргинальный подчиненный – человек, не принимающий указания субъекта подчинения и не воспринимающий его как авторитет. Отличается высокой самооценкой, независимостью, самостоятельностью, толерантностью к неопределенности, ориентацией на отстаивание своих интересов, неконформностью, социальной смелостью. Предположительно склонен к ситуативно-прагматическому, компенсаторному, социально-инфраструктурному, антисоциальному навязанному профессиональному выбору [7, с. 14-15].

Подчинение подразумевает под собой определенную принудительную силу по отношению к его объекту. Это не означает, что находясь в ситуации подчинения длительное время, человек обязательно будет склонен совершать выбор под влиянием стороннего взгляда. Наоборот, по мнению Д.Н. Узнадзе, принудительная активность приучает человека делать то, что не соответствует его актуальным желаниям, в этом отношении она закладывает фундамент его воли [9, с. 187].

Феномен внушения ближе к навязыванию, чем подчинение по ряду признаков. Во-первых, чтобы внушение произошло, человек должен быть достаточно некритично настроен, отличаться послушностью и безынициативностью. Такие же черты личности создают благоприятную почву для навязывания выбора. Во-вторых, ситуация внушения должна быть эмоционально насыщенной и субъективно значимой. Такие условия затрудняют осознанный и самостоятельный анализ возможных альтернатив решения. Выбор профессии, вызывающий чувство неопределенности, обладает достаточным для этого эмоциональным потенциалом.

Соответственно, именно в такой ситуации решение будет навязано с большей вероятностью. Наконец, внушение касается той стороны жизни, где меньше всего можно ожидать самостоятельности субъекта. Ситуация профессионального выбора, являющаяся абсолютно неизвестной для человека, располагает к тому, чтобы навязывание было совершено. Что интересно, по мнению Д.Н. Узнадзе, основой внушения является механизм установки, причем она формируется самим субъектом под влиянием внешнего фактора и реализуется как собственная. Соответственно, для внушенного поведения характерно отсутствие у субъекта чувства, что его поведение направлено чужой волей [9, с. 185-186]. Исходя из этого, становится понятно, почему навязанный выбор сложно обнаружить. Человек не всегда понимает, что его решение является преломлением чужого воздействия. Он сам делает шаг в сторону своего развития, сам выбирает путь, не осознавая, что его туда направили.

Таким образом, можно сказать, что профессиональный выбор, являясь личностным, характеризуется неопределенностью ситуации выбора, необходимостью принятия ответственности за его осуществление, амбивалентностью. Соответственно, такие качества, как неустойчивость к неопределенности, страх ответственности, ориентация на избегание неудач, способствуют совершению навязанного профессионального выбора. Так как он не воспринимается человеком, как завершенный, субъект продолжает находиться в состоянии экзистенциального кризиса. Важным аспектом является наличие отчуждения личности. Непринятие человека ближайшим социальным окружением способствует навязыванию профессионального выбора путем использования внушения и ситуации подчинения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зайцева, Л.А. Понятие выбора в современной психологической науке // Российский психологический журнал. – 2011. – Т. 8. – № 1. – с. 48-56. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17021661> (дата обращения – 02.04.2020)
2. Леонтьев, Д.А., Пилипко, Н.В. Выбор как деятельность: личностные детерминанты и возможности формирования // Вопросы психологии. — 1995. — № 1. — С. 97–110.
3. Леонтьев, Д.А., Фам, А.Х. Как мы выбираем: структуры переживания собственного выбора и их связь с характеристиками личности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология – 2011. – №1 – с. 39-53. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16520721> (дата обращения – 02.04.2020)
4. Литвинова, О.Ю. Субъектная позиция как основа экзистенциального самоопределения и аутентичности профессионального бытия // Дискуссия. – 2012. – №7. – С. 130-132. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/subektnaya-pozitsiya-kak-osnova->

ekzistentsialnogo-samoopredeleniya-i-autentichnosti-professionalnogo-bytiya (дата обращения – 02.04.2020).

5. Личностный потенциал в ситуации неопределенности и выбора / Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова, Е.И. Рассказова, А.Х. Фам // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. — Смысл М, 2011. — С. 511–546. Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2013/03/10/1293613146/Леонтьев%20Мандрикова%20Рассказова%20Фам%202011%20..уации%20неопределенности%20и%20в%20выбора.pdf> (дата обращения – 02.04.2020)

6. Магазева, Е.А. Временная перспектива как характеристика индивидуальной стратегии в ситуации личностного выбора // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – 2014. – №2. – С. 15-21. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vremennaya-perspektiva-kak-harakteristika-individualnoy-strategii-v-situatsii-lichnostnogo-vybora> (дата обращения – 02.04.2020).

7. Раскумандрина, М.Е. Типология индивидуальных стилей подчинения и их диагностика: автореферат дис. ... канд. психол. наук: специальность 19.00.03, 19.00.05 / Раскумандрина М.Е.; Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2005. – 24 с.

8. Снегова, Е.В. Психологические факторы возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения: автореф. дис. ... канд. психол. наук: специальность 19.00.03 / Снегова Е.В.; С.-Петерб. гос. ун-т. – Санкт-Петербург, 2006. – 21 с.: ил.

9. Узнадзе, Д.Н. Психология установки. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с. (Серия «Психология. Классика»)

10. Шульга, Т.И., Линьков, Е.А. Личностные детерминанты подчинения // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2018. – № 4. – С. 92–107. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36707759> (дата обращения – 02.04.2020)

Syrovaja G.A., first-year undergraduate, direction «Psychology», profile «Labor Psychology and Engineering Psychology»

Tver, FSBEI HE «Tver State University»

Supervisor - candidate of psychological sciences,

Docent Barilyak I.A.

PERSONAL DETERMINANTS OF THE «OBSESSION» OF PROFESSIONAL CHOICE

The problem of professional choice implies the study of personal features. It is necessary to understand what subjective factors could interfere with free choice and lead to imposition of the decision to assess the level of its awareness. This article discusses the prerequisites for the imposition of professional choice from the point of view of the human personal and social psychological features.

Keywords: professional choice, personal choice, imposed professional choice, subjective factors of professional choice, suggestion, submission style.