

Министерство образования Российской Федерации  
Сибирский государственный индустриальный университет

**С.А.Дружилов**

# **Психология профессионализма: инженерно-психологические аспекты**

Допущено учебно-методическим объединением  
по специальности 181300 «Внутризаводское электрооборудование»  
в качестве учебного пособия для студентов  
электротехнических специальностей

**Ψ**

Новокузнецк  
2000

УДК 159.9:331.101.3

ББК 88.4

Д76

Рецензенты:

Доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии  
Томского государственного педагогического университета  
*Л.Ф. Алексеева*

Кандидат психологических наук, зав. кафедрой психологии  
Новокузнецкого института повышения квалификации  
*О.А. Добрынина*

**Дружилов С.А.**

Д 76 Психология профессионализма: инженерно-психологические  
аспекты : Учеб. пособие / С.А. Дружилов; Сиб. гос. индустр. ун-т.  
– Новокузнецк, 2000. - 157 с.  
ISBN 5-7806-0053-8

Учебное пособие ориентировано на изучение профессионализма как интегральной характеристики личности, деятельности и общения. Психологический феномен профессионализма рассматривается с инженерно-психологических позиций. Показано влияние современной технической и социально-экономической реальности на формирование профессионализма. Рассматриваются критерии и уровни профессиональной успешности.

Предназначено для студентов специальности 181300 «Внутризаводское электрооборудование» и смежных электротехнических специальностей. Может быть использовано студентами других специальностей технического вуза, изучающим психологические дисциплины.

УДК 159.9:331.101.3

ББК 88.4

ISBN 5-7806-0034-1

© Дружилов С.А., 2000

© Сибирский государственный  
индустриальный университет, 2000

## Оглавление

<b>ПРЕДИСЛОВИЕ .....</b>	<b>4</b>
<b>ВВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>7</b>
<b>1. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА .....</b>	<b>9</b>
1.1 ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И МИР ТЕХНИЧЕСКОЙ РЕАЛЬНОСТИ .....	9
1.2 АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА «ПРОФЕССИЯ» .....	18
1.3 ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЙ «ПРОФЕССИОНАЛ» И «СПЕЦИАЛИСТ».....	25
1.4 ПРОФЕССИОНАЛИЗМ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА ОВЛАДЕНИЯ МОДЕЛЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	31
1.5 РОЛЬ АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА .....	39
<b>2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ .....</b>	<b>46</b>
2.1 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЕЙ .....	47
2.2 СИСТЕМАТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЕЙ. ....	55
2.3 ТВОРЧЕСТВО В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА. ....	60
2.4 ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ .....	65
<b>3. ИНЖЕНЕРНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА .....</b>	<b>77</b>
3.1 ОЦЕНКА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА .....	77
3.2 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОСОБЫХ СИТУАЦИЯХ	85
3.3 ПОТЕНЦИАЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА .....	93
3.4 РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЕ .....	96
<b>4. СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА.....</b>	<b>104</b>
4.1 ПОНЯТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СИНДРОМА .....	104
4.2 ИСХОДНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА.....	109
4.3 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТИПА ЛИЧНОСТИ .....	120
4.4 ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	131
4.5 ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.....	143
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>146</b>
<b>ЛИТЕРАТУРА.....</b>	<b>149</b>

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Сегодня мы все чаще слышим, что нужны профессионалы (на производстве, в сфере обслуживания, в управлении и др.). А что такое «профессионал», чем он отличается от «непрофессионала», как его *создать* – вопрос, который не получил необходимого ни теоретического, ни прикладного решения.

Проблема анализа профессиональной деятельности, формирования *профессионализма* является объектом исследования целого ряда областей психологической науки (психология труда, социальная психология, акмеология), а также других наук (социология труда, экономика). При этом каждая из них изучает деятельность со своих позиций и своими методами. Проблема имеет как фундаментально-теоретический, так и прикладной характер. Актуальность проблемы заключена в потребности общества повысить профессионализм человека независимо от сферы его трудовой деятельности.

Характерная для современного состояния нашего общества массовая *депрофессионализация* в значительной мере обусловлена непониманием как роли профессионала в обществе, так и сущности развития профессионализма. Игнорирование профессионализма в предыдущие десятилетия путем распространения протекционизма, выдвижения на ведущие должности некомпетентных, но «нужных» работников, «дедовщины» в армии и т.д. привело не только к низкой результативности разных видов труда, но и засилью непрофессионалов.

И как результат – мы имеем врача, к которому не хотим обращаться или не доверяем ему; мы не уверены, что данный инженер способен принять взвешенное и правильное техническое и технологическое решение, в том числе и в условиях повышенной опасности; не убеждены, что сфера науки заполнена людьми, творчески, а не примитивно мыслящими; сомневаемся в способности учителя, который, зачастую, в лучшем случае является «урокодателем», а не мудрым руководителем ребенка в море знаний.

Практическая задача - воспитание профессионалов и оказание им помощи в достижении вершин профессионального мастерства стоит перед человечеством на протяжении всей его истории. Каждая историческая эпоха уже имела унаследованные от прошлых поколений и предлагала свои способы подготовки профессионалов - мастеров своего дела. В сложившейся социально-экономической ситуации задача подготовки профессионалов для основных сфер человеческой

деятельности приобрела особую актуальность. Решение задач повышения эффективности труда связано с формированием *профессионализма*. Но для решения практических задач необходимо определиться с теоретическими ориентирами, выйти на понимание, что же такое профессионализм с позиций современного уровня психологии.

Введение новых информационных технологий, автоматизация, компьютеризация деятельности и жизни человека влекут за собой изменение традиционных понятий инженерной психологии. С одной стороны, можно утверждать, что в условиях комплексной механизации, компьютеризации, внедрения средств автоматики в различные сферы жизни и деятельности человека *превращают многие виды профессионального и даже непрофессионального труда в операторские или квазиоператорские* [Суходольский, 1988]. С другой стороны, есть основания считать объектом инженерной психологии не только операторскую деятельность в ее традиционном понимании, но и в более общем случае - деятельность субъекта труда по решению оперативных задач в условиях «человек-техника-среда».

Если XIX-й век прошел под знаком жесткого детерминизма физики Ньютона, а XX-й век опирался на вероятностную картину и системное видение, то наука XXI-го века обязана учитывать изменения особенностей бытия, деятельности и роли человека в условиях новой, *технически и информационно насыщенной реальности*. В горизонте *внешнего мира* (по Ю.Хабермасу - одного из трех «основных миров», наряду с *социальным* и *внутренним миром*) *техническая реальность* уже воспринимается как нечто *сущее*, влияющее на жизнь и деятельность человека. Рассматривая *психологический феномен профессионализма*, необходимо учитывать, с одной стороны, факторы технической реальности, с другой стороны - требования и условия мира социального.

Существуют определенные теоретические предпосылки и накопленные эмпирические материалы, которые могут служить отправной точкой для разработки психологических проблем профессионализма. В инженерной психологии - это работы Г.С.Никифорова по проблемам самоконтроля и надежности профессиональной деятельности, разработки Г.В.Суходольского по психологической теории деятельности, В.А.Бодрова по проблемам формирования личности профессионала и др. В психологии труда это работы Е.А.Климова - по проблемам профессионального самоопределения, В.Д.Шадрикова - по проблемам системогенеза профессиональной деятельности, А.К.Марковой - по психо-

логии профессионализма, А.Г.Маклакова - по изучению личностного адаптационного потенциала; М.А.Дмитриевой - по психологическому анализу системы «человек-профсреда», проблемам профессиональной адаптации и профессионального долголетия; В.Хаккера - по изучению психологической структуры и регуляции различных видов трудовой деятельности и др. Серьезное внимание в психологии труда уделяется вопросам профессиональной деформации (С.П.Безносков, Л.Н.Корнеева). Проблемами профессионализма, профессионального мастерства, профессионального развития, профессиогенеза занимаются Е.П.Ермолаева, В.Г.Зазыкин, Л.М.Митина, Н.С.Пряжников, Ю.К.Стрелков и др. В последние годы появились серьезные исследования психологии женщины-профессионала (В.Г.Горчакова). Ф.С.Исмагилова поднимает пласт проблем, связанных с изучением психологических механизмов управления профессиональным опытом с целью повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности специалистов.

Профессионализация личности в зрелом возрасте и воздействующие на нее факторы рассматриваются в *акмеологии* (А.А.Бодалев, А.А.Деркач, Н.В.Кузьмина, А.П.Ситников, В.А.Машин и др.).

Безусловный интерес в плане распространения инженерно-психологических воззрений на общую проблему профессионализма специалиста в сложных системах «человек-техника-среда» представляют работы Ю.Я.Голикова, А.Н.Костина, В.А.Вавилова, А.И.Галактионова, В.Н.Янушкина.

При подготовке учебного пособия учитывались следующие факторы: а) актуальность и общественная значимость задачи формирования профессионализма; б) необходимость знаний труда, инженерной психологии и эргономики для будущих специалистов; в) отсутствие учебных пособий по рассматриваемой проблеме, доступных для студентов электротехнических специальностей вузов.

Цель учебного пособия - познакомить студентов с психологическими основами *теории профессионализма*, практически полезной для анализа различных видов профессиональной *деятельности*, для оценки профессиональной *успешности*, а также для профессиональной *подготовки*, профессионального *отбора* и *подбора*.

## ВВЕДЕНИЕ

Современный профессионал, в какой бы сфере он не работал, всегда *перерабатывает информацию* и зависит от нее. Можно утверждать, что в условиях сложной деятельности профессионал работает в *оперативных режимах*: он решает задачи своей деятельности по определенным правилам (алгоритмам), выполнение которых сам и *контролирует*. Поэтому при анализе профессиональной деятельности и психологического феномена профессионализма целесообразно использовать методы инженерной психологии, психологии труда и эргономики. *Профессионализм* как особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность рассматривается в данном учебном пособии в качестве *предмета инженерно-психологического* исследования.

Инженерная психология - отрасль науки, изучающая психологические особенности труда человека при взаимодействии его с техническими средствами в процессе производственной и управленческой деятельности. Традиционно предметом изучения инженерной психологии являются процессы *информационного взаимодействия* человека (как субъекта труда) с техникой [Ломов, Смирнов, 1986]. В инженерной психологии сложилось представление о современном труде как *множестве человеко-технических систем, своеобразие* которых определяется, во-первых, *уровнем технических средств* труда, изменяющихся от несложных механизмов до автоматизированных устройств и ЭВМ в системах искусственного интеллекта, а во-вторых, *дистанционным характером контроля и управления*, охватывающих труд частично или полностью. Процесс труда при этом рассматривается как циклический прием информации, осуществляемый человеком-оператором, который взаимодействует с техническими средствами отображения информации и органами управления, расположенными на рабочем месте и образующими информационную модель предмета, условий и процесса труда [Суходольский, 1988]. Современная инженерная психология не ограничивается анализом системы «человек-машина»; предметом ее изучения является система «человек-машина-среда-социум-культура» [Пряжников, 1997].

В эргономике изучается система «человек-техника-среда» (СЧТС), а значит, учитываются и факторы внешней - физической и социальной среды, влияющие на эффективность деятельность СЧТС.

В этом случае под оператором понимается человек, осуществляющий свою трудовую деятельность, основу которой составляет взаимодействие с предметом труда, техникой и внешней средой посредством *информационной модели* и органов управления.

*Информационная модель* - это организованное в соответствии с определенной системой правил отображение состояний предмета труда, СЧТС, внешней среды и способов воздействия на них.

На основе восприятия информационной модели в сознании оператора формируется *образ* состояний управляемого объекта. Вся совокупность представлений человека-оператора о *целях* и *задачах* трудовой деятельности и состояниях предмета труда, внешней среды и способах воздействия на них называется *концептуальной моделью*.

В последние годы в рамках психологии труда зародилось новое направление науки - *психология профессионализма*. Профессионализм человека - это не только достижение им высоких производственных показателей, но и особенности профессиональной мотивации личности, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека. В психологии профессионализма выявляют условия и закономерности продвижения человека к профессионализму, изменения психики в этом процессе. Личность в данном случае рассматривается одновременно как в *психологическом*, так и в *социально-профессиональном* качестве, с точки зрения оптимальности согласования их друг с другом.

В учебном пособии профессионализм рассматривается как интегральная характеристика *личности, общения и деятельности* человека.

Рассмотрение феномена профессионализма в качестве предмета исследования инженерной психологии позволяет поставить важный, с точки зрения практической деятельности, вопрос об анализе профессионализма как системного психологического явления, имеющего определенную структуру, а также о возможности целенаправленно воздействовать на эту структуру в целях ее оптимизации.

## 1. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

В отличие от так называемых естественных наук, таких, как физика, химия и др., психология имеет дело с объектом, испытывающим большое влияние со стороны *культуры*, понимаемой в самом широком смысле слова. Объект нашего изучения - человек, осуществляющий профессиональную деятельность в рамках современной культуры. Необходимой составляющей культуры является техника, технология и информация.

Мы живем в мире техники. Она окружает и сопровождает человека везде и повсюду: от первого младенческого крика до последнего вздоха. Наша техническая (*техногенная*) цивилизация создавалась трудом и талантом сотен поколений. И почти в каждом находился гений, Мастер своего дела (Профессионал с большой буквы), который создавал нечто такое, что поднимало человека на новую ступень: рычаг и колесо, способы добывания огня и размалывания зерна, плавки металлов и выделки изделий из него и многое другое.

### 1.1 Профессионализм и мир технической реальности

Предыдущие десятилетия мир техники (или *техносфера*) изучался как пространство и многообразие искусственно созданных объектов, орудий труда человека. При этом внимание исследователей, в том числе и в области инженерной психологии, акцентировалось на различных аспектах проблемы взаимодействия человека с техническими объектами. В дальнейшем мы сделаем акцент на анализ *отношения* человека к *технической реальности* вообще и к *технике* в частности в плане *формирования и развития профессионализма*, а также на *средствах фиксации и передачи профессионального опыта*.

#### Техническая реальность и бытие человека

Человек живет в сложном и многообразном материальном мире - мире объективных реальностей. К таким объективным реальностям мира обычно относят *физическую, биологическую и социальную среду*.

Нас окружает *физическая среда* с присущими ей климатическими и др. факторами. Мы являемся частью *биосферы*, включающей растительный и животный мир. Мы живем в *обществе*, в мире людей, имеющем свои социально-психологические и социальные закономерности.

Однако окружающий нас объективный мир не ограничивается лишь физическими и природными компонентами. Реальностью сего-

дняшнего дня становятся такие технические объекты, сложность которых уже соизмерима, соотносима со сложностью человека [Голиков, 1991]. Академик В.С.Степин очень выразительно называет такие технические объекты «человекообразными» [Степин, 1995].

Современный мир - это мир технический. Поэтому при рассмотрении условий формирования и развития профессионализма необходимо учитывать объективно существующие факторы, к которым относятся *техническая* и *информационная* реальность.

Мир *технических* и *информационных* средств окружает нас всюду: по пути на службу, на работе, в учебном заведении, на отдыхе. Техника, в том числе информационная, вошла в наш дом. В каждой квартире сейчас имеется порядка 50-60 *технических устройств*, посредством которых человек решает свои повседневные задачи. Многие из этих устройств имеют «интеллектуальные» функции. И это относится не только к персональному, «домашнему» компьютеру, но и ко многим типам телефонов, стиральных машин, микроволновых печей, холодильников, музыкальных центров и др., для задания режимов работы которых требуется *программирование* функций.

Научно-технический прогресс (НТП) формирует новую систему ориентаций жизнедеятельности человека, реально меняет предметную среду, в которой он живет. Молодое поколение, растущее в эпоху телевидения, электронных игр, домашних компьютеров, сканеров, микропроцессорных средств управления бытовой техникой и др. воспринимает мир не так, как те, кто вырос в окружении печатных текстов. В этой ситуации существенно изменились механизмы формирования нравственного, духовного мира человека, его способностей, интеллекта, его *технической* и *информационной культуры*. Это означает, что многие прежние методы общего и профессионального обучения, формирования специалиста - в новых условиях перестают "работать" и даже могут давать отрицательные результаты.

Несомненно, что информатизация и компьютеризация общества дают новый импульс для изменения всей системы воспитания и образования, освобождает человека (и в быту, и в производственной деятельности) от многочисленных рутинных операций, формируют новую культуру труда, приучают мыслить продуктивно и т.д. Но одновременно возникают трудности, противоречия. Расширяется влияние *технократических* тенденций в общественной жизни.

В частности, появились принципиально новые социальные явления - сначала «компьютерный наркоман», а затем и «сетевой (*Internet*-овский) наркоман». Не случайно в пятую редакцию принятой в США официальной классификации психических заболеваний, предложено включить раздел, озаглавленный «Кибернетические расстройства». Человек, постоянно работающий с

компьютером, может терять традиционные навыки. Так, в одном из экспериментов, проведенных японскими учеными, группе детей, которые в течение ряда лет учились решать задачи с помощью компьютера, были предложены аналогичные задачи, однако решить их требовалось уже самостоятельно. Почти все дети оказались совершенно беспомощными без ЭВМ, а большинство из них не смогли даже вспомнить таблицу умножения и простейшие математические правила [Быченков, 1987].

Мы уже видим, что результат взаимодействия человека и техники не столь уж однозначен. Образы технических средств деятельности, которые строит ребенок, могут быть сильно редуцированы. Отсутствие понимания сущности процессов, реализуемых данным техническим устройством, приводит к явлению, которое получает достаточно широкое распространение и может быть условно названо «функциональной неграмотностью».

Большое начинается с малого. И не случайно, причину *профессиональной некомпетентности*, являющейся важным индикатором неблагополучия общества, его жизнеспособности и устойчивости, Ж.Т.Тощенко видит в *функциональной неграмотности*, получившей распространение в довольно больших размерах [Тощенко, 1995].

В литературе [Титаренко, 1976; Ермакова, 1988] отмечаются и другие негативные *социальные* последствия НТП, в том числе следующие:

- 1) Происходит постоянное возрастание значения *безличных* средств общения (опосредованное общение через технические средства, в том числе и через средства массовых коммуникаций).
- 2) Имеет место всеобщее *ускорение* ритма жизни и деятельности, и, как следствие, расширение круга общения *опосредованного* (безличного) общения.
- 3) Создаваемый руками человека предметный мир поработощает его, превращает «в слугу вещей» (Э.Фромм), происходит, по словам Г.Мюллера, «вытеснение индивидуальности комфортом»<sup>\*</sup>. «Мы живем сегодня в мире кнопок, - пишет американский социолог Дж.Диболд. - Кнопки сегодня нажимаются сами по себе»<sup>\*\*</sup>.

Таким образом, новая *техническая реальность*, связанная с развитием новой техники, компьютеризацией и информатизацией обществ, *требует изучения* уже потому, что имеет не только позитивные, но и негативные *последствия* (социально-психологические, интеллектуальные, общекультурные, нравственные и др.), которые отражаются на формировании профессионализма человека.

Итак, мы исходим из того, что в горизонте материального мира *техническая* (как и *информационная*) *реальность* воспринимается че-

<sup>\*</sup> Muller H. The Children of Frankenstein. - Bloomington, 1970, P.40.

<sup>\*\*</sup> Diebold J. Man and Computer. - N.Y., 1969, P.23.

ловеком как нечто *сущее* и *значимое* для него. Каждая из объективных реальностей предъявляет к человеку свои *требования*, влияет на его бытие, *детерминирует* его поведение, деятельность. И объектом этого влияния становится не только единичный человек-пользователь данного технического устройства, но и целые группы людей, *профессионально* связанных с обеспечением нормального функционирования данного технического устройства.

Как заметил Б.И.Кудрин, человек зачастую превращается в нечто, выполняющее *требования технической реальности*, которая развивается по своим объективным законам, «используя» человека [Кудрин, 1993]. Действительно, появление у человека некоторого технического изделия, например, личного автомобиля, требует от владельца изменения его деятельности, круга общения, влияет на его личностные качества. Это *детерминирующее влияние* автомобиля не ограничивается требованием формирования навыков вождения и знания правил дорожного движения. Новое техническое изделие *навязывает* своему пользователю иные условия и, соответственно, иной *стиль жизни*. Оно, неодушевленное изделие, «настаивает» на выполнении своих разнообразных требований. Тот же автомобиль требует для себя гаража, который мог бы обеспечить приемлемые *климатические* условия во время его «отдыха». Автомобилю нужно обеспечить *гигиенические* условия в виде мойки, душевых устройств с шампунями, растворителями и т.д.; *косметические* средства - в виде покраски, полировки, тонирования стекол; «медицинские» услуги - имея в виду «диспансеризацию и лечение» (профилактику, обслуживание, ремонт). Автомобиль, как и человек, разборчив в *питании* (горюче-смазочных материалах). Наконец, он формирует определенный круг общения, осуществляет расслоение на богатых и бедных. Далее, владелец авто нередко делает подарок не любимой, а своему автомобилю.

Точно также можно говорить об изменении образа жизни человека в связи появлением у него персонального компьютера. И здесь мы вновь сталкиваемся с требованиями обеспечения ему «местожительства», «диспансеризации» (профилактики, лечения, ремонта, постоянной модернизации) - как технической части (*Hardware*) так и программного обеспечения (*Software*), регулярной антивирусной профилактики и др.

Анализ развития техники свидетельствует о двух тенденциях, проявляющихся в процессе взаимодействия человека и техники.

**С одной стороны**, наблюдается тенденция к постоянному *усложнению* технических средств - от простейших орудий ручного труда, через *локальную механизацию*, а затем и *автоматизацию* процессов в системе «человек-техника» - к созданию человеко-технических комплексов, насыщенных множеством отдельных (или взаимосвязанных) компьютерных устройств и средств телекоммуникации.

Техническая реальность детерминирует жизнь и деятельность человека. Это звучит как кошмарная метафора, но мы вынуждены

признать, что *техническое перестраивает окружающий мир в направлении, благоприятном для себя* [Кудрин, 1999]. Иначе говоря, в результате взаимодействия с технической реальностью человек зачастую *вынужден* следовать условиям и выполнять требования технической реальности, которая развивается по своим объективным законам.

**С другой стороны,** четко прослеживается тенденция к *возрастанию роли человека и масштаба сферы активности субъекта* в мире технической реальности - от *индивидуальной* активности, через *ступень межличностного* взаимодействия - к *социальной* активности личности [Голиков, 1992].

Кроме того, как области существования искусственных объектов мы вступаем в пространство непознанного, потенциального, где происходит качественный скачок в процессе познания. Здесь по самой логике НТП объектом исследования становится сам человек - в симбиозе с техническими компонентами, то есть человек новый: «оснащенный», «преображенный» или «трансформированный» некоторыми искусственными физическими, эмоциональными, интеллектуальными или виртуальными «средствами», «дополнениями» или «устройствами». Такие качественно новые объекты ближайшего будущего Ю.Я.Голиков определяет как «естественно-искусственные объекты». При этом психологические проблемы субъектно-объектных отношений в технике трансформируются в проблему человека.

### **Техническая реальность и средства фиксации социального опыта**

Становление и развитие профессионализма невозможно без фиксации и передачи социального (профессионального) опыта. Исторически выделяются *четыре последовательных этапа* развития средств фиксации достигнутого опыта [Игнатьева, 1999]:

♦ **Первый** этап базируется лишь на возможностях *памяти отдельного человека* и устной речи.

Использование в магических ритуалах разнообразных подсобных («технических») средств было незначительных и они еще не были *знаками* развитого письма. Эти отдельные предметы и рисунки были еще ненадежными и скудными средствами передачи и сохранения информации.

♦ **Второй** этап начинается с появлением *письменности*, когда наиболее существенное из содержания и смыслов, значимых в социуме, уже могло транслироваться и сохраняться в памяти *последующих поколений* в виде *письменных текстов*.

♦ **Третий** этап связан с возникновением *книгопечатания*, ставшим возможным после изобретения печатного станка.

♦ **Четвертый**, современный этап связан с возникновением *компьютерной техники* и электронных средств массовой коммуникации.

Каждый новый тип *технологии коммуникации* приводит к новому типу культуры в обществе. А поскольку формирование профессионализма напрямую связано с функцией передачи и наследования профессионального опыта, которая, в свою очередь, зависит от технических средств, то, безусловно, имеется связь между проблемой профессионализма и технической реальностью.

Фиксация профессионального опыта возможна с помощью различных средств. К *традиционным инструментам* объективизации достижений человека и накопления знаний в пространственно-временном аспекте W.Zimmerli (1989 г.) относит следующие: *речь*, искусство *счета*, *письменность*. Комбинация этих *трех* элементов определяет *специфику* той культуры, в которой они пребывают. **Компьютер** становится *четвертым* таким инструментом.

Есть основания считать, что именно компьютерная и микропроцессорная техника как усилители интеллектуальных возможностей человека стали причиной Второй Промышленной Революции - главного процесса конца XX века. Наряду с энергией и сырьем для производства *информация* стала важнейшим ресурсом, ценность которого постоянно растет.

Современное состояние культуры характеризуется сочетанием всех *четырех* инструментов. Значительная роль компьютера в культуре определяется во многом тем, что он является особым инструментом, включающим в себя возможность использовать все три предшествующие формы фиксации знаний.

Для нынешнего этапа развития технической реальности характерно формирование специфической «субъектности техники». Так называемая *субъектность техники* рассматривается как свойство техники, призванное дополнить *собственную субъектность* человека путем передачи техническим устройствам некоторых интеллектуальных функций человека. Однако следует отметить, что процесс передачи интеллектуальных функций человека технике далеко не однозначен по своим психологическим и социальным последствиям.

Другой особенностью использования компьютерной техники, является значительное упрощение (*редуцирование*) содержания человеческих знаний в память компьютера.

Это выражается, прежде всего, в *формализации* естественного языка. О редуцировании процессов фиксации знаний в компьютерных средствах говорит хотя бы то, что само понятие *знание* заменено в практике программирования термином *данные*. На начальных этапах развития ЭВМ данные использовались в форме двоичного слова фиксированной длины. В настоящее время в практике программирования используются так называемые абстрактные типы данных, специфику которых можно задавать произвольно, описывая ее средствами про-

граммирования. Тем не менее, любая ЭВМ, микропроцессорная система и т.д. изначально приспособлена для обработки *символьных последовательностей*, а также для преобразования их из одной формы в другую. Использование языков программирования высокого уровня приводит к тому, что происходит *много-ступенчатое перекодирование* информации.

То, что читает человек на дисплее, существенно отличается от того, что хранится в памяти машины, что «говорит» ее процессор. Усложнение технических средств как следствие увеличения числа технических элементов и усложнения структуры связей между ними приводит к изменению их качественных характеристик, проявляющихся в дальнейшем в характеристиках деятельности человека.

Увеличение степени интеллектуализации техники, связанной с переработкой информации, приводит к тому, что *полное* прочтение информации, хранящейся в ЭВМ и характеризующей некоторый объект деятельности специалиста, становится *невозможным* для *отдельного* человека. Это не способен сделать создатель техники (конструктор, проектировщик), потому что «субъектность» техники продолжает меняться и после реализации исходного проекта, получая как бы собственную жизнь. Не может полностью распродметить «субъектность техники» и специалист-пользователь, поскольку он не вникает в ее структуру и конструкцию. Более того, современные компьютеризированные системы имеют несколько терминалов (пультов), на которых каждый специалист решает свои локальные задачи, раскрывая лишь небольшую *частичку* «субъектности» техники, возможностей ее машинного интеллекта (памяти, программы, процессора).

В деятельности, опосредствованной компьютером, человек зачастую вынужден полагаться на его решения. Субъект не полностью понимает сущность информационных процессов, циркулирующих в технической системе. Характерная особенность компьютерной и микропроцессорной техники заключается в невозможности полного понимания (расшифровываемости) пользователем степени *относительной независимости* компьютеризированной системы. И.Ф.Игнатьева отмечает, что для пользователя реально существует определенная форма *незнания*, обусловленного компьютером [Игнатьева, 1999]. Специалист, используя компьютеризированную технику в качестве средства своей профессиональной деятельности, оставляет некоторые ее стороны неразгаданными, но *вынужден* доверять им. Возникает определенная информационная «избыточность» микропроцессорных и компьютеризированных средств и, наоборот, специфическая «недостаточность» (ограниченность) человека как субъекта их использования.

Таким образом, новая техническая реальность ведет к изменению отношения между техникой (техническим объектом) и человеком (субъектом деятельности). Это отношение строится теперь по схеме

«объект-пользователь». При этом объект включает в себя *средства и способы* деятельности. Это характерно не только для современной компьютерной, но и для всей информационной техники (включая системы автоматического управления технологическими агрегатами, телекоммуникационную технику и др.).

Изменение форм и содержания современной техники и тенденции ее развития требуют переосмысления роли технических средств в деятельности человека. С.В.Комаров называет следующие причины, затрудняющие традиционное применение категории «орудийность» применительно к современной технике [Комаров, 1999]:

**Во-первых**, современные технические системы не представляют собой «орудия труда» в традиционном их понимании, но выступают как сложные и большие системы, включающие в себя группы *специалистов* как необходимый элемент своего функционирования.

**Во-вторых**, формы современных технических (и технологических) объектов таковы, что не позволяют ими управлять «орудийно» - так, как это было характерно для традиционных форм труда. Система автоматического управления (САУ) технологическим объектом или процессом как элемент профессиональной деятельности всегда представлена перед субъектом в виде некоторого конкретного объектно-ориентированного технического устройства. Для специалиста это конкретное техническое устройство становится фактическим *репрезентантом* всей системы технических устройств совместно с объектом управления. С точки зрения инженерной психологии это означает, что посредством данного технического устройства, являющегося, по сути, интерфейсом между пользователем и технической системой, человек формирует *концептуальную модель* деятельности. Кроме того, следует иметь в виду, что современные системные объекты – по сути сложные человеко-технические (социотехнические) системы, для которых использование понятия «орудийность» было бы неверным.

### **Техническая реальность и роль человека**

Таким образом, широкое внедрение информационно-вычислительной техники приводит к двум одновременно протекающим тенденциям, требующим инженерно-психологического анализа. С одной стороны, происходит некоторое «смещение» субъекта в объект по пути *объективизации* [Игнатьева, 1999]. С другой - «смещение» объекта по пути *субъективизации* [Бердяев, 1990]: техника берет на себя некоторые функции человека как субъекта.

Как подчеркивает Т.И.Ойзерман, научно-технический прогресс (НТП) есть *субъект-объектный* процесс. Являясь воплощением целесообразной человеческой деятельности, НТП обладает объективной логикой, которая делает процесс относительно независимым от человеческого волеизъявления [Ойзерман, 1998, С.13].

В то же время необходимо иметь в виду, что тенденции развития техники характеризует не просто развитие технических средств деятельности, но и судьбы человечества, и его культуру. Было бы непростительным упрощением рассматривать развитие технических средств в их полной самостоятельности. Только взаимосвязь техники и человека в его социокультурных, а также социально-психологических и индивидуально психологических проявлениях дает возможность выявить тенденции формирования и развития профессионализма в новых условиях технической реальности.

Более 30 лет назад Б.Ф.Ломов в своей монографии «Человек и техника» заявил о том, что в отношении к технической реальности человек оказывается безусловным *началом*, поскольку его незаменимость, то есть абсолютная необходимость для бытия технической реальности, коренится как в самой природе техники, так и в природе человека. И в начале XXI столетия, в условиях новой технической реальности, ученые, - психологи, философы, антропологи, - придерживаются этой же концепции.

Исходя из этого, взаимодействие с техникой, необходимо всегда рассматривать как способ реализации конструктивных *целей* человека, согласно которым техническое возникает, живет (работает, функционирует), умирает (списывается, утилизируется). Требования, которые предъявляет профессиональная деятельность к человеку, вытекают из *задачи труда* и *внешних условий* деятельности, при которых эта задача может быть выполнена.

Отметим, что помимо требований, которые предъявляются к человеку, существуют требования *деятельности* к *объективным условиям* ее выполнения (условиям труда). При этом следует иметь в виду, что требования, предъявляемые к человеку, неразрывно связаны с требованиями *соответствия* его *возможностей* объективным условиям труда.

Таковыми условиями являются *средства* труда, *предмет* труда, технологические *инструкции* и *правила*, пространственно-временные условия *внешней среды*. Требования деятельности, по В.Хаккеру, - это совокупность физических и умственных предпосылок трудоспособности, соответствующих требованиям деятельности [Хаккер, 1985].

Психологи, социологи, обществоведы отмечают, что в современном обществе нарастают изменения субъектно-объектных отношений. С одной стороны, нарастает *активность* человека как субъекта; большая часть мыслительной энергии направляется в операциональные, технические формы. Лишь в действии, в реализации собственной активности и инициативности современный «технизированный» человек видит путь собственного освобождения (в отличие от христианского представления о спасении в Боге). Этот феномен получил название «религии активности» (G.Anders, 1956). В нем проявляется протестовый и фаустовский дух человека. Однако демоническое в нашей эпохе - это не техника сама по себе, демоническое – это *одержимость* деятеля, стремящегося к благам и благополучию при одновременном презрении к ценностям.

## 1.2 Анализ психологического феномена «профессия»

### Профессиональная трудовая деятельность и профессия

Труд является основным видом человеческой деятельности, который сыграл решающую роль в развитии физических и духовных свойств человека. Рассматривая труд как один из видов деятельности, Г.В.Суходольский выделил два класса - профессиональную и непрофессиональную трудовую деятельность. В то же время Г.В.Суходольский неизменно подчеркивает, что поскольку профессией часто называют род занятий, служащий источником *дохода*, то *профессиональной* может быть и *нетрудовая* деятельность [Суходольский, 1988, С.17; 1998, С.10].

При рассмотрении феномена «профессионализм» важно определиться, в чем заключаются психологические особенности связанных с ним понятий «профессия», «профессиональная деятельность», «профессионализация», «профессиональная успешность», «профессиональная компетентность», а также близких к ним понятий «специальность», «квалификация» и др.

Системообразующим фактором в рассматриваемом ряду выступает понятие *профессия*. Профессии возникли в ходе развития общества и появления разделения труда. Ю.В.Котелова определяет профессии как исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессио-

нально-важные качества [Котелова,1986]. Е.А.Климов выделил следующие употребления понятия «профессия» [Климов,1988]: 1) область приложения сил человека (как субъекта труда); 2) общность людей - профессионалов; 3) подготовленность человека, позволяющая выполнять определенную работу; 4) деятельность, сам процесс реализации трудовых функций. В дальнейшем автор расширяет приведенный ранее список [Климов, 1996] и рассматривает понятие «профессия» не только как деятельность, но и как *область проявления личности*. Кроме того, Е.А.Климов рассматривает профессию с одной стороны, как исторически развивающуюся систему, с другой - как реальность, творчески формируемую субъектом. При этом подчеркивается, что «профессия как деятельность первична по отношению к другим организованным этим понятием» [Климов,1996,С.166].

В американской психологической литературе различаются понятия труд (labour, work), трудовые занятия (occupation), связанные с различными уровнями выполняемой работы и понятие профессия (profession), с которой связывают относительно высокие уровни выполнения данной работы [Климов, 1995]. Правомерность отождествления понятий «профессия» и «деятельность» подвергается сомнению и отечественными психологами. В пользу этого И.В.Романов и А.А.Хван приводят следующие аргументы [Романов, Хван, 1995]:

- 1) Одна и та же деятельность может осуществляться как в рамках, так и вне рамок профессии. Например, сочинение стихов, фотографирование, изготовление мебели и др., - при одинаковом качестве выполнения, - может быть и профессией человека, и его хобби.
- 2) Одна и та же деятельность может осуществляться в рамках разных профессий. Например, деятельность педагога, психолога и психотерапевта в некоторых ситуациях может быть полностью идентичной. Однако, несмотря на наличие общих фрагментов деятельности, рассматриваемые субъекты не становятся представителями одной профессии.
- 3) В рамках одной профессии могут сосуществовать совершенно разные виды деятельности. Например, профессия преподавателя вуза требует от человека (подчас одновременно) научной, педагогической, организационной и других видов деятельности.

Авторы приходят к выводу, что при всей семантической близости понятие «профессия» не совпадает с понятием «профессиональная деятельность», «вид деятельности» [там же, С.53]. Е.А.Климов подчеркивает, что «профессия - это не только деятельность» [Климов,1996,С.166].

На основе анализа и обобщения позиций исследователей [Котелова, 1986; Суходольский, 1988, 1998; Зеер, 1993; Климов, 1988, 1995, 1996; Романов, Хван, 1995; Пряжников, 1997] будем выделять *основные условия* (или признаки), при выполнении которых можно говорить о специфическом феномене, именуемом «профессия», а также о «профессионале» как носителе этих признаков:

- 1) **Общественная необходимость** (полезность) данной *профессии*. Общество в целом или какая-то его часть нуждается в некоторой услуге и готова предоставить осуществляющим ее людям определенные жизненные блага, т.е. оплатить ее. Иначе говоря, в основе профессии лежат услуги, оказываемые другим, удовлетворяющие их потребности и, соответственно, имеющие определенную цену [Романов, Хван, 1995; Климов, 1996]. При этом предполагается, что профессиональная деятельность выполняется за вознаграждение (материальное или моральное), дающее человеку возможность не только удовлетворить свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития [Пряжников, 1997].
- 2) *Профессия* - это нечто сложившееся **исторически**. Профессия предполагает, что данный (исторически сложившийся) способ удовлетворения общественной потребности [Романов, Хван, 1995]:
  - а) действует (реализуется) на протяжении некоторого времени (*протяженность во времени*);
  - б) осуществляется не одним человеком, а *группой лиц* - специалистов, владеющих данным способом удовлетворения общественных потребностей;
  - с) в обязательном порядке *воспроизводится во времени*.
- 3) *Профессия* - это **ограниченный** вид деятельности (вследствие *разделения труда*) [Пряжников, 1997]. В общественном сознании *конкретная профессия* представляется в качестве дискретной единицы мира профессий и носителя определенного, только для нее характерного, набора свойств [Романов, Хван, 1995]. (Например, при всей близости профессий «столяр-плотник», тем не менее, даже на бытовом уровне они представлены как разные, отдельные профессии). В то же время профессия как дискретная единица и носитель конкретных свойств, взаимосвязана с другими профессиями. Само существование профессии является следствием существования других профессий, отличающихся от данной.

- 4) **Овладение профессией** связано с процессом **профессиональной подготовки**. Любая профессия - это занятие, которому надо *специально учиться*, овладевая комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков [Платонов, 1984; Климов, 1996].

*Весьма жестко это требование формулирует Г.В.Суходольский: «любой труд, заниматься которым без подготовки или после кратковременной (от нескольких дней до нескольких месяцев) подготовки может любой здоровый, т.е. трудоспособный человек, должен быть отнесен к непрофессиональному труду», а значит, - это не профессия»* [Суходольский, 1988, С.17]. Заметим, что это требование определяется условиями социальной, экономической и технической реальности и связано с концептуальным рассмотрением профессиональной деятельности как сложной продуктивной деятельности. Указанное требование не противоречит утверждению К.Маркса, говорившего, что «при развитой промышленности работник вынужден будет постоянно обновлять свою профессию» (цитир. по [Пряжников, 1997, С.34]), следовательно, находиться в процессе непрерывного повышения своей квалификации и профессиональной переподготовки. Это подтверждают и данные, приводимые Е.Ф.Зеер, согласно которым в настоящее время в ФРГ на некоторых фирмах не присваивается квалификация («ключевая квалификация» - по Д.Маркинсон), если работник не демонстрирует способность адаптироваться к динамичному производству и к легкому переходу от одного вида труда к другому [Зеер, 1993].

Нецелесообразно сводить процесс профессиональной подготовки к обучению в примитивном его понимании (как к «школярству»). Нам представляется, что процесс овладения комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков связан с формированием образа профессиональной деятельности. Это согласуется с трансформационной моделью обучения, разработанной В.Ф.Вендой, согласно которой профессиональную подготовку можно рассматривать как динамический (протяженный во времени) процесс последовательного освоения и смены стратегий решения профессиональных задач. При этом каждая последующая усваиваемая стратегия должна обеспечивать снижение сложности выполнения задания за счет ее большей специализации по сравнению с предыдущей стратегией [Венда, 1982].

- 5) **Профессия** дает человеку определенный **социальный и общественный статус**, является его своеобразной «визитной карточкой».

Отсутствие или же недостаточная выраженность некоторых из названных признаков свидетельствует о недостаточной сформированности (институционализации) профессии. Рассмотрим, какое влияние на разделение труда, изменение социальных отношений и формирование профессий оказало развитие технических средств.

### Техническая реальность и развитие профессий

Если проследить исторический путь развития человечества, то можно заметить строгую закономерность в том, что изменение общественной формации (от первобытнообщинного через рабовладельческий, феодальный, буржуазный и к современному социалистическому и буржуазно-демократическому строю) происходило вслед за развитием научно-технического прогресса. При этом высвобождалось некое количество «человеко/часов» на изготовление определенного количества жизненно важной продукции. А, следовательно, и появлялось лишнее время, некая свобода личности, развились новые профессии.

Если первобытнообщинный строй возник во времена сохи и возможности добычи мясных продуктов путем охоты и характеризуется минимальным уровнем разделения труда, то рабовладельческий строй уже знаменуется переходом от бронзового века в век, когда человек смог изготавливать железные орудия труда, освоив черную металлургию. Только железо позволяло завоевывать и содержать рабов в качестве рабочей силы, в то время как деревянные и бронзовые орудия труда не могли обеспечить этих самых рабов необходимыми орудиями труда и обеспечить их несвободу.

Появление железных орудий труда сопровождается резким ростом числа профессий, связанных не только с развитием различных ремесел, торговли и т.д., но и творческих.

Новый рывок технического прогресса ознаменовал новую эру - эру плуга. Можно сказать, что Великий Рим разрушили не варвары, а изобретение плуга. И отсчет времени по праву можно вести не только от основателя новой религии Иисуса Христа, а опять же от плуга, поскольку именно плуг позволил высвободить лишний выходной в неделю, без чего христианство не было бы возможно. Именно плуг позволил создавать государства на весьма удаленных от пойм больших рек расстояниях, и именно плуг сделал рабовладельческий строй невыгодным и породил новые социальные взаимоотношения в виде феодального строя и сопутствующие ему общественно-значимые профессии.

Следующий *социальный* переворот связан с изобретением в конце XVII - начале XVIII века паровой машины - первопричины Первой Промышленной Революции.

Без паровой машины буржуазия оставалась лишь на уровне торговцев и менял, не имеющих никакого отношения к производственному процессу, а лишь выполняющих транспортировку и продажу изготовленной продукции. Резкое повышение производительности труда, появление новых транспортных средств, таких как пароход и паровоз, создали основу, при которой ведение феодального хозяйства стало нерентабельным. Новые виды производства, создали перелом в человеческих взаимоотношениях.

Век XIX принес с собой *электричество*. В результате энергетические возможности человека в материальном производстве возросли на

несколько порядков. Однако для развития технологий одной лишь энергии недостаточно. Создавая или организуя производство, мы должны *знать: что* мы хотим производить; *как* это сделать; *к какому сроку* и т.д. Все эти знания суть *информация*, без которой никакое производство и вообще никакая целесообразная деятельность невозможны.

И уже XX век ознаменовался бурным ростом научно-технического прогресса, который снижал затраты на производство, повышал коммуни- кабельность и делал человека труда все более свободным.

Экскурс в историю приводит нас к следующим *выводам*:

Возникновение *профессий*, как и развитие других социальных отношений, возможно не ранее, чем они подтверждаются *объективными* возможностями *технической реальности*.

При определении понятия «профессия» в психологии разные авторы (Е.А.Климов, В.А.Вавилов, Е.П.Ермолаева) используют различные подходы, в том числе профессиогенетический, структурный и др. Рассмотрим основные особенности названных подходов.

***Профессиогенетический подход*** (профессиогенез) включает два основных понятия: *профессионализм* и его *развитие*.

Профессиогенез тесно связан с понятиями "филогенез" и "онтогенез" и введен для подчеркивания качественной особенности человеческого развития. Филогенез соотносится с эволюционным развитием рода, а онтогенез - с биологическим развитием индивида от его рождения до конца жизни.

Профессиогенез характеризует *социальное* развитие личности как важнейшего этапа жизни человека. Он включает в себя процесс формирования социальных качеств личности, обеспечивающих высококвалифицированное удовлетворение общественных потребностей. Данный подход предполагает рассмотрение трех аспектов, раскрывающих движение профессий [Ермолаева, 1998]:

- а) *исторический* аспект - как анализ становления и развития профессий в качестве *социальных институтов*;
- б) *социально-экономический* - как анализ динамики профессиональной общности при изменении социально-экономических *условий* профессиональной деятельности;
- с) *информационно-технологический* - как преобразование профессии под влиянием *новых технологий*, а также в результате изменения *информационного пространства* профессии.

Е.П.Ермолаева считает, что эти три аспекта следует рассматривать лишь как *условно независимые*. (Например, появление компьютерных

средств влечет за собой изменение других, существовавших ранее. Как результат - имеет место и структурная перестройка профессии).

И.В.Романов и А.А.Хван высказывают предположение о том, что профессии «выкристаллизовались» из различных деятельности, имеющих целью получения определенного общественно-полезного продукта. Новая профессия как деятельность может возникнуть из набора функций, которые ранее были свойственны не просто разным, но и противопоставляющим себя друг другу людям. Эволюция профессий идет через «естественный отбор» таких функций, которые при минимальных затратах энергии гарантируют получение необходимого продукта заданного уровня качества. Результатом является некоторая новая система деятельности, тиражирование которой как некоего эталона является одним из аспектов профессионального образования [Романов, Хван, 1995]. Образование новых профессий на основе развития данной, или иными словами, «саморасщепление» профессиональной деятельности, как писал Т.Parsons (1966 г.), а затем и К.Зейфарт [Seyfart,1981, P.206] выступает как свидетельство *дальнейшего прогресса*. Е.А.Климов подчеркивает, что в ряде случаев профессия может пониматься как некоторый исход из ситуации постоянно воспроизводящегося конфликта между личностными качествами человека и объективными, нормативными требованиями деятельности [Климов, 1992].

В *историческом* аспекте профессиогенез как развивающийся процесс профессионализации общества, характеризуется:

- 1) Утверждением профессии как *социального института*, ответственного за:
  - *систематизацию* практического опыта для научного осмысления профессионального труда как духовного творения;
  - *распространение* лучших образцов труда (в том числе профессиональных приемов и прогрессивных техник) для перманентного подъема общего уровня профессионального мастерства;
  - *накопление и развитие* специальных знаний для их передачи следующим поколениям;
  - *сохранение* морально-нравственных ценностей труда для формирования *профессиональной этики* общественного служения.
- 2) Совершенствованием качества профессионального труда, его безопасности, эффективности, экологичности и психологической привлекательности.

- 3) Общественным признанием статуса профессионала, как специалиста высшего уровня мастерства.

**Структурно-функциональный подход** к определению понятия «профессия». С точки зрения структурно-функционального подхода профессия представляет собой сложившуюся в данном культурно-историческом контексте модель получения общественно-необходимого результата. А.А.Хван и И.В.Романов выделяют следующие основные аспекты такой модели [Хван, Романов, 1995]:

- а) *Деятельностный* аспект - включает в себя анализ различных эталонных компонентов деятельности, в том числе эталоны мотивов, целей, результатов и т.п.
- б) *Внешний* аспект. Авторы имеют в виду «взгляд» со стороны общества, т.е. «вписанность» данной профессии в структуру общественного сознания. Здесь обращается внимание на следующие вопросы:
  - место данной профессии в системе других профессий;
  - ценность, престиж профессии в данной культуре;
  - типичный и идеализированный портрет носителя данной профессии, включая идеал наиболее и наименее эффективного профессионала.
- в) *Внутренний* или *профессиональный* аспект, который может включать следующие компоненты: профессиональный язык, взгляды, образ мышления, вторичные модели реальности, профессиональные стереотипы, предрассудки. Особого внимания требует вопрос профессиональной этики [Бондаренко, 1993].
- д) *Нормативно-конституционный* аспект. Имеется в виду совокупность социальных институтов, норм и правил, регламентирующих деятельность профессионала. Эти нормы являются как бы «скелетом», условием стабильности и функционирования модели.

В.Хаккер отмечает, что в последние годы изменилось представление о стабильности профессий. В результате все более быстрого технологического развития профессия перестала представлять собой устойчивую и законченную систему навыков [Хаккер, 1985, С.15].

### **1.3 Дифференциация и психологическая сущность понятий «профессионал» и «специалист»**

Для дальнейшего анализа необходимо провести границу между близкими, но психологически не тождественными понятиями «про-

фессионал» и «специалист». Уже Макс Вебер (1864-1920г.) различал понятие *профессии* (и соответственно *профессионала*, профессионального человека) и понятие «специализаторства»\* (и, соответственно, человека специализации, специалиста, или, иначе, «спеца»).

Т.П.Водолазская и Г.С.Никифоров дифференциацию понятий «специальность» и «профессия» проводят исходя из *целей подготовки*. Специальность они раскрывают через *предмет деятельности*. Она может быть более или менее широкой, но в любом случае - это *совокупность знаний* о некотором фрагменте объективной реальности. Отсюда естественные требования к *специалисту* как носителю этой совокупности знаний. Профессия же - «это объективно необходимый, определяемый через *цель*, особый вид *деятельности* связанный с этим фрагментом реальности» [Водолазская, Никифоров, 1991]. Иными словами, профессия - *деятельность*, обладающая собственной *целью* и имеющая собственные *продукты, нормы, средства*, которые, в конечном счете, *детерминированы социальной функцией* и технологией той сферы общественного производства, которое данная деятельность обслуживает.

Ни в коей мере не ставя под сомнение приоритетность знаний и умений профессионала, считаем необходимым отметить, что на современном этапе развития общества этого уже не достаточно. Прежде всего, имеет смысл рассмотреть соотношение двух понятий: специалист и профессионал. Действительно, уже на бытовом уровне, используя понятие «специалист» (например, молодой специалист - выпускник вуза), мы отделяем его от понятия «профессионал», как характеристики человека - Мастера своего дела.

**По формальным признакам профессионал** определяется как «специалист, обладающий достаточным минимумом знаний, умений и навыков для эффективной *трудовой деятельности*». А *профессиональная деятельность* - это «трудовая деятельность, свойственная *профессионалу*, хорошему специалисту, обладающему достаточным минимумом знаний, умений, навыков для того, чтобы эта деятельность была эффективной» [Трифанов, 1996, С.183-184].

В словарях специалист определяется как «человек, обладающий определенными знаниями и навыками в какой-либо отрасли производ-

---

\* «Специализаторство» - термин, изначально введенный М.Вебером, а в дальнейшем получивший распространение в социологии труда благодаря публикациям К.Зейфарта (см. [K.Seyfart, 1981] и др.).

ства, науки, техники, искусства и т.д., имеющий специальность». По этим же признакам специальность характеризуется как отдельная «отрасль производства, науки, техники, искусства и т.д.», либо как «область чьей-либо деятельности» [Современный словарь иностранных слов, 1993, С.573]. Механизмом обеспечения «специализаторства» (по М.Веберу) является система образования, в рамках которой осуществляется «рациональное обучение специальности» [K.Seyfart, 1981, P.208].

Что же касается «способа воздействия» специализированного человека («спеца»), подготовленного таким образом, то это, прежде всего, «бюрократическая рационализация», «административно-управленческие изменения условий жизни», в которые вовлекаются люди, «обитатели» этих условий, не отдающие себе полного отчета ни о смысле, ни о цели происходящих изменений. В этом плане, - узости представлений, отсутствии систематичности профессионального мышления, - можно отметить явную близость между так называемыми и «спецами» и «обывателями». Процесс подобного «специализаторства» представляет (по К.Зейфарту) полную противоположность тому, который является результатом «профессионализированной деятельности» - деятельности культурно развитых, гуманитарно образованных профессионалов *духовного* (прежде всего) труда [K.Seyfart, 1981, P.209].

Можно утверждать, что *непонимание* человеком *смысла* и *целей* его индивидуальной деятельности, а особенно ее вклада в совокупную деятельность в данной социотехнической системе - это признаки депрофессионализации.

Общий признак деятельности *специализатора* («спеца») - это не только ориентация на обыденно-повседневное (т.е. на обстановку, среду, привычные стереотипы поведения), но также его *полная замкнутость этим измерением*, сопровождающаяся непоколебимой самоудовлетворенностью\*. Используя терминологию М.Вебера, можно определить «специализаторство» как деятельность, ориентированную на *повседневную рациональность*, или на *реальную повседневность*. Это деятельность, детерминируемая, прежде всего, нормативными (правовыми) и эмпирическими (чаще всего - экономическими) правилами, характеризующаяся безличностью, стабильностью (ригидностью), формально определенной специализацией и т.д. «Жизненный мир» представляется «специализатору» столь же непроблематичным, сколь

---

\* Было бы непростительной ошибкой сводить указанное качество («самоудовлетворенность») к такой важной характеристике личности профессионала, как «профессиональное самоуважение». *Самоудовлетворенность* в данном случае скорее является проявлением *профессиональной деформации* личности, выражающейся в полном отождествлении человека со своей «специальностью» и уже неспособного увидеть иных, более глубоких и возвышенных источников уважения к человеку.

подвластной ему кажется дальнейшая рационализация этого мира [K.Seyfart, 1981, P.209].

Анализируя понятие *профессионал*, мы видим, что он является субъектом профессиональной деятельности, а не просто носителем совокупности знаний и умений. Он владеет профессиональной деятельностью в целом, способен к построению своей профессиональной деятельности, ее изменению и развитию.

Сошлемся вновь на Макса Вебера, который считал, что именно такая, «*профессионализирующаяся*», деятельность предполагает изменение человека «изнутри», следствием чего оказываются изменения «внешних» обстоятельств и условий его жизни [K.Seyfart, 1981, P.209].

Если говорить о проявлениях профессионализма в системе «человек-человек», то *профессионал* в рассмотренном ранее смысле видит свою главную задачу в том, чтобы непосредственно воздействовать на самих людей, с тем, чтобы они сами воздействовали на объективную обстановку (среду). Узкий *специалист* («спец»), не отягощенный смыслообразующими личностными качествами, начинает с изменения обстановки, рассчитывая на то, что она сама вынудит людей измениться, приспособляясь к ней. К самим же людям, к их внутреннему миру, он склонен обращаться лишь в самую последнюю очередь [Давыдов, 1989].

Таким образом, если специалист, - это некоторая статичная характеристика человека, как «функционального» носителя определенных формальных знаний, умений и навыков, то профессионал - это динамичная характеристика личности, характеризующейся активностью, инициативностью и ответственностью, характеристика человека, не только прошедшего специальную подготовку, но и способного к профессиональному саморазвитию.

Продолжим анализ понятий «профессионал» и «специалист», но уже с позиций *форм деятельности*, на основе сопоставления родственных им понятий «профессия» и «специальность». С одной стороны, специальность - это один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение или более частных результатов, или достижение общих результатов, но своими специфическими средствами. (Например, человек по профессии *инженер-электрик* может иметь специальность «Электропривод и автоматика промышленных установок» или специальность «Внутризаводское электрооборудование», т.е. быть специалистом соответствующего профиля). В рассматриваемом аспекте профессия является более широким понятием, включающим в себя понятие специальность. Соответственно, *профессионалом может быть лишь специалист широкого профиля*.

С другой стороны, специальность рассматривается как более общее понятие, чем профессия. Специальность в этом случае соотносится с предметом труда, а профессия - с продуктом, средствами (и способами) целенаправленной деятельности. При таком подходе в рамках одной специальности, отвечая каждой своей цели, реально существуют самостоятельные профессии. Тогда деятельность специалиста определяется специальностью, профессией и должностью. (Например, инженер по специальности «Электропривод и автоматика промышленных установок» может быть профессионалом в области монтажа электроустановок, или в области наладки автоматизированных электроприводов, или эксплуатации области силовой преобразовательной техники и т.д.).

Отсюда вытекает тезис, имеющий прикладное значение:

Всякий профессионал должен быть специалистом в той или иной области, но не всякий специалист является профессионалом.

Когда говорят о профессиональном выполнении труда, всегда имеется в виду его осуществление на высоком уровне. Мы в дальнейшем под *профессионализмом* будем понимать особое свойство людей, систематически и эффективно выполняющих сложную деятельность. Сложная деятельность по определению трудна для освоения и требует *специального обучения или длительного времени самостоятельной работы*. Поэтому ее называют профессиональной деятельностью.

В зависимости от профессиональных задач или способов работы внутри специальности выделяют специализации, которые отражаются в Государственном образовательном стандарте. Профессия у человека обычно одна, но по мере профессионального роста человек может специализироваться, самостоятельно искать сферы приложения своих возможностей. Смена специализации (а порой и профессии) вызывается и тем, что человек в связи с техническим прогрессом (или проблемами трудоустройства) в течение жизни сталкивается с необходимостью перемены труда.

От чего же зависит профессиональное развитие личности, что его обуславливает? При ответе на этот вопрос психологи подчеркивают, что в профессиональном развитии человека *природное* и *общественное*, биологическое и социальное - это, прежде всего, *предпосылки*, из которых человек сам строит свой профессиональный путь [Митина, 1998]. Основным же фактором профессионального развития является внутренний мир личности, ее активность, потребность в самореализации.

Рассмотрим влияние профессионального сообщества на формирование личности профессионала.

Согласно теории развития личности Э.Эриксона (1900-1994г.), развитие личности рассматривается, с одной стороны, как результат внешних воздействий

(среды), с другой стороны, как следствие заложенной внутри организма сущности. К внешним условиям, которые определяют развитие личности человека, относятся факторы социальной жизни. Поскольку личность детерминирована условиями общественной жизни, то, как утверждал Эриксон, значительные изменения в обществе вызывают перестройку личности, чтобы была обеспечена ее «психосоциальная идентичность». В противном случае наступает дезадаптация и невротизация личности, потеря человеком самого себя. Разумеется, общественные условия жизни отнюдь не автоматически влияют на личность. Личность сама активно стремится к формированию такого единства и преодолению противоречий и конфликтов с обществом, возникающих на разных этапах ее развития.

По аналогии с психосоциальной идентичностью (по Эриксону) можно говорить о *профессиональной идентичности* личности. Профессиональная идентичность субъективно переживается как чувство *самотождественности*, профессиональной *полноценности*, как принимаемый человеком образ *себя* со всем многообразием отношений к профессиональной среде, в которой выполняется профессиональная деятельность, и, наконец, как чувство слияния с профессиональным сообществом (чувство *сопричастности*). Профессиональная идентификация определяет адекватность и стабильность владения человеком собственным «Я» независимо от изменения профессиональных требований и условий профсреды. Это способность человека полноценно решать профессиональные задачи, встающие перед ним *на каждом этапе* его профессионального развития.

На начальных этапах становления специалиста (формирования профессиональной идентичности) особую роль имеют традиции профессиональной группы или сообщества. В процессе взаимодействия человека с представителями профессиональной группы (звена, бригады, первичного трудового коллектива и др.) начинается формирование из человека непрофессионала – профессионального *типа* человека (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности) с присущими ей профессиональными качествами, включая систему отношений, притязаний, профессиональных ценностей и т.д.

В определенных обстоятельствах сложившийся на начальных этапах профессионального пути тип профессиональной идентификации может послужить препятствием для ее перестройки в дальнейшем под влиянием изменившихся условий и требований профсреды. Как при формировании личности ребенка большое значение имеют родители, так и при формировании личности профессионала на этапе «закладки» ее фундамента особое значение имеет влияние наставников

или авторитетных специалистов, преподавателей. И хорошо, если это действительно Мастера своего Дела, а не только по должности; Учителя с большой буквы, настоящие Профессионалы. Ибо *посвящение в дух профессии* происходит через непосредственное влияние *индивидуальности* Мастеров, их опыта выхода к своей неповторимости.

\* \* \*

В результате проведенной дифференциации психологического содержания понятий «профессионал» и «специалист» («специализатор») возникает ряд вопросов, требующих ответа: Может ли сегодня сознательная деятельность *профессионала*, принимающая на себя ответственность за свои результаты, избежать *поляризации* «специализаторства»? А если может, то как? Да и может ли вообще эта деятельность быть чем-то большим, чем «колебанием» между двумя обозначенными полюсами?

Суть дела заключается в том, что современные типы *профессионализации* и *рационализации*, реализованные в деятельности (в том числе и интеллектуальной), нельзя отделить друг от друга. Они предстают в неразсторжимом единстве - как *форма* и *содержание* [Давыдов, 1989(б)]. Своеобразие окружающей нас объективной реальности в том и заключается, что *профессионализация* оказывается наиболее адекватным способом социального структурирования многих (научно-технических, идейно-технологических и др.) процессов, характеризующих углубляющуюся *рационализацию человеческого мира*. И за результаты этого процесса его социальная *форма* (*специализация* - в рассматриваемом контексте) несет такую же ответственность, как и организуемое ею *содержание* (*профессионализм* человека труда). Более того, есть основания считать, что в наступающем веке в силу объективных обстоятельств (в том числе связанных с проблемами занятости) перемена видов трудовой деятельности и *профессий* в течение жизни человека получит достаточно широкое распространение. Это определяет необходимость получения сегодня такого образования, которое допускает широкий спектр *специализаций* и подготавливает к гибкой смене рода занятий.

#### **1.4 Профессионализм как характеристика овладения моделью профессиональной деятельности**

Существуют различные определения профессионализма. По Е.А.Климову, профессионализм складывается из преданности делу, умений, навыков и обслуживающих их знаний. Согласно

Н.В.Кузьминой, профессионализм деятельности - это *качественная характеристика субъекта деятельности, определяющая меру овладения им современным содержанием и средствами решения профессиональных задач*. Он характеризуется высокой продуктивностью (эффективностью), оптимальной интенсивностью, точностью и надежностью [Н.В.Кузьмина, А.А.Реан, 1993].

В.Г.Горчакова определяет профессионализм как «качественную, результативную и эффективную характеристику деятельности, основанной на высокой и разносторонней образованности, хорошей саморегуляции и устойчивой мотивации». Подчеркивается, что достижение профессионализма становится возможным на базе высоких общих и специальных способностей. Профессионализм рассматривается как «фактор интра/интерперсональной интегрированности индивида в социальной среде и выражает не только адекватную адаптацию, но и творческую тенденцию субъекта деятельности» [Горчакова, 1999]. Профессионализм трактуется как высший стандарт профессиональной деятельности и связывается с самореализацией в профессиональной деятельности. В дальнейшем мы исходим из следующего тезиса:

Профессионализм является и следствием воздействия со стороны *внешних организационных факторов*, и результатом *активности самого человека*.

Х.Хендрик определяет профессионализм как необходимую степень *обучения, образования* и соответствующих выработанных *форм поведения*, которых требует *специфика работы* (приводится по [П.К.Власов, 2000, С.111]).

И.В.Романов и А.А.Хван рассматривают профессионализм в качестве характеристики овладения обобщенной моделью профессиональной деятельности. При этом под профессиональной деятельностью понимается деятельность личности в рамках *профессиональной модели* [Романов, Хван, 1995]. Профессионализм же рассматривается как следствие взаимодействия *личности* и *профессии*. Однако результат такого взаимодействия далеко не однозначен. Более того, трудно сказать, что является доминирующим звеном, поскольку «человек и профессия создают некоторую внутренне напряженную развивающуюся систему» [Суходольский, 1998].

Движение от профессии к личности связано с «присвоением» личностью сложившейся в культуре данной профессиональной моде-

ли. И.В.Романов и А.А.Хван называют следующие механизмы такого «присвоения» [Романов, Хван, 1995]:

- 1) *Ознакомление* с моделью через обучение, передачу системы знаний о предмете, способах деятельности и т.д. Результат этого процесса - *представление* о профессии. При этом, как подчеркивает Е.А.Климов, «*знакомиться с профессией, изучать ее - это изучать деятельность профессионала и его психику как некоторую системную организацию*» [Климов, 1996, С.166].
- 2) *Освоение* модели через практическую деятельность в рамках данной модели. Авторы акцент при этом делают на *умения и навыки*.
- 3) *Идентификация* субъекта деятельности с профессиональной моделью. При этом под идентификацией авторами понимается:
  - а) место профессиональной деятельности как *ценности* в иерархии мотивов личности;
  - б) соответствие *личных* мотивов *профессионально значимым* мотивам;
  - с) соответствие *личной и профессиональной картины мира*.

Нельзя не отметить схожесть трехступенчатого механизма освоения профессиональной модели, предлагаемого указанными авторами, с тремя периодами профессионализации, связанными с обеспечением надежности профессиональной деятельности в представлении Г.С.Никифорова [Г.С.Никифоров, 1996]:

- а) *профессиональное самоопределение, связанное с выбором профессии;*
- б) *профессиональная подготовка, связанная с овладением работником профессиональными знаниями, умениями и навыками;*
- с) *профессиональная адаптация, в процессе которой работник не только поддерживает полученную им квалификацию, но и постоянно совершенствует свое профессиональное мастерство.*

Можно говорить о том, что, с одной стороны, для каждой профессии существует своя *обобщенная модель* профессиональной деятельности, определяемая набором профессиональных задач и нормативных способов их выполнения. С другой стороны, для каждой конкретной профессиональной задачи в рамках данной профессии существует своя *статическая модель* профессиональной деятельности. Она включает *профессионально значимые* и характерные для конкретной ситуации *формы активности*, имеющие адекватный ситуации уровень. Структура этой модели может иметь разное число уровней иерархии. При составлении такой модели в первом приближении можно исходить из предложенной Т.Томашевским в 1964 г. классификации психической регуляции трудовой деятельности, включающей:

- *направление деятельности* (формирование цели и намерения);

- *ориентирование* (в задаче, возможностях ее выполнения и условиях действия);
- *выбор способов* выполнения и принятие решения (как переход к осуществлению действия);
- *контролирование исполнения* как сравнение (по типу обратной связи) с внутренней моделью результата деятельности.

**Признаки проявления профессионализма.** Психологи выделяют ряд характерных признаков, отличающих профессионала от непрофессионала: понимание сущностных основ профессиональной деятельности, способность к рефлексии, умение прогнозировать процессы и явления, находящиеся в зоне профессионального видения, полнота охвата предмета и умение моделировать систему профессиональной деятельности. Профессионала характеризуют: высокая скорость выполнения профессиональных действий с включением интуитивных процессов; новизна и оригинальность деятельности на фоне отказа от стереотипов, снятие психологических барьеров и защитных механизмов; непрерывность и неиссякаемость процессов творчества; бессознательное регулирование (автоматизм) профессиональной деятельности [Горчакова, 1999].

Есть основание считать профессионализм в качестве одного из интегральных свойств человека, определяемого соответствием *содержания профессиональной деятельности и способностей* человека - *высоких общих* и *определенных специальных*. Профессионализм - это свойство человека, долго учившегося (в различной форме), а потом работавшего в определенной сфере труда и ставшего Мастером своего дела. (Отметим, что и *нетрудовая* деятельность может быть профессиональной, – вор, киллер, рекетир и т.п.). Настоящий Профессионал (с большой буквы), всегда отличается яркой индивидуальностью и способностью создавать неповторимую атмосферу насыщенной и многообразной жизни, где нет места суетности и фальши.

### **Профессиональная компетентность и компетенция**

Проявления профессионализма связаны с определенным набором личностных качеств человека, необходимых для успешного решения задач трудовой деятельности. По А.К.Марковой, профессионализм может быть описан через соотношение мотивационной сферы человека (профессиональные ценности, цели, самооценка и уровень притязаний, мотивы) и операциональной сферы (профессиональные

способности, обучаемость, приемы и технологии как составляющие профессионального мастерства и творчества и т.д.). Важную роль при анализе профессионализма имеет профессиональная компетентность.

Профессиональная компетентность является одной из разновидностей **психологической компетентности**. М.А.Холодная связывает компетентность с предметной специализацией и считает ее следствием особого типа организации предметно-специфических знаний как результата интенсивной практики обучения в соответствующей предметной специализации. Компетентность определяется ею как «*особый тип организации предметно-специфических знаний, позволяющий принимать эффективные решения в соответствующей области деятельности*» [Холодная, 1997, С.369]. В.Г.Горчакова подчеркивает, что компетентность как *доскональное знание* какой-либо предметной деятельности состоит из двух одинаково важных компонентов: наилучшей *адаптации* к соответствующей деятельности и ее дальнейшего качественного *преобразования*. При этом разграничиваются: а) *базовая репродуктивная* компетентность, основанная на воссозданной информации; б) *творческая* компетентность, в основе которой лежит лично преобразованное знание [Горчакова, 1999]. В работах психологов рассматриваются отдельные стороны компетентности: компетентность в общении (Л.А.Петровская, Ю.Н.Емельянов), интеллектуальная компетентность (М.А.Холодная), конфликтная компетентность (Б.И.Хасан) и т.д.

Понятием *компетентность* обычно определяется глубина и характер *осведомленности* работника относительно определенной профессиональной деятельности и профессионального поля, в котором он действует, а также способность к эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта [Исмагилова, 1999]. *Профессиональная компетентность как наиболее полная осведомленность субъекта труда о предмете деятельности определяется в двух аспектах. Рассматриваемая в узком смысле профессиональная компетентность включает знания, умения, навыки, а также способы их реализации в деятельности, общении и саморазвитии личности. Профессиональная компетентность, рассматриваемая в широком смысле, включает уровень успешности взаимодействия с окружающей средой.*

Следует различать психологический смысл понятий «компетентность» и «квалификация». Присвоение *квалификации* специалисту требует от него *не опыта* в этой профессии, а соответствие приобретенных в процессе обучения знаний и умений *образовательному стандарту*. Квалификация - это степень и вид профессиональной обученности (подготовленности), позволяющий специалисту выполнять работу на определенном рабочем месте. Специалист приобретает квалификацию *прежде*, чем начнет складываться соответствующий *профессиональный опыт*.

*Компетентность* специалиста обеспечивается тем, какие границы и уровни своей осведомленности он стремится установить. Со временем то, что составляло его компетентность, перемещается в сферу профессионального опыта. Тогда становится возможным (или, напротив, затруднительным) развитие нового уровня и границ профессиональной компетентности на основе приобретенного профессионального опыта. Следуя динамике профессионального развития, то, что сегодня является квалификацией и компетентностью, завтра составит его профессиональный опыт, создает необходимую базу для нового уровня и границ компетентности.

На основании этого Ф.С.Исмагилова формулирует *принцип соотнесения изменений во времени*, согласно которому

Профессиональный опыт, выступая как результат *профессионального прошлого*, предопределяет *успешность* профессионального *настоящего* и *будущего*.

В.Г.Горчакова *профессионализм* (как результат овладения профессией) сводит к достижению наивысшего уровня *профессиональной компетентности*. Автор считает, что профессиональная компетентность является следствием потенциальной одаренности человека, его склонности к определенным видам деятельности. Отсюда следует вывод, что профессиональная компетентность выражает доминантную форму активности индивида. Каждый индивид, таким образом, закономерно стремится в зону своей наибольшей компетентности, а неудовлетворенность результатами деятельности, по мнению исследователя, ведет к перестройке мышления у наиболее талантливых и способных к саморазвитию индивидов [Горчакова, 1999].

Мы убеждены, что *профессионализм*, – это понятие более широкое, чем *профкомпетентность*. Быть профессионалом своего дела – это не только «знать», как делать, но и «уметь» эти знания *реализовывать*, добиваясь необходимого *результата*, иметь соответствующие навыки. (Спасателем на водах не может быть тот, кто, по выражению А.Н.Леонтьева, «*знает* плавать», но *не умеет* этого делать). Важна и результативность деятельности, и соотнесение ее с «ценой» деятельности, то есть, в общем случае, речь должна идти об *эффективности* профессиональной деятельности.

В жизни мы часто сталкиваемся с феноменом «профессиональной *некомпетентности*». Речь идет о том случае, когда человек (например, «столоничальник», да и не только, в системе человек-техника это тоже не исключение) в общем-то, владеет необходимыми знаниями, а также алгоритмами, нормативами, способами своей деятельности. Но он не может решить ряд задач своей деятельности, ввиду того, что не «созрел» как *личность* до понимания того, в каких пределах можно отступить от нормы. При превыше-

нии определенного уровня сложности задачи (операциональной, когнитивной и др.) оказывается, что он просто *не умеет* этого делать. А здесь мы выходим не только на мотивационные компоненты деятельности, но и более широко - на *ценностные ориентации* личности. И на понимание того, что *концептуальная модель* деятельности (а это понятие «работает» для самых разнообразных, а не только операторских видов труда)\* корректируется по мере овладения профессиональной ролью. В качестве корректирующих воздействий служат и получаемые результаты, и цена деятельности, и возникающие в процессе профессионализации изменения в структуре личности.

Наряду с проблемой профессиональной некомпетентности реально существует психологическая проблема *превышения необходимого уровня компетентности*. Как отмечает Н.И.Шаталова, многие американские фирмы сегодня отказывают в приеме на работу выпускникам российских вузов по той причине, что их компетентность превышает требуемый уровень на данную вакансию. Компетентность здесь рассматривается как «*состояние адекватного выполнения задачи*», или «*способность к актуальному выполнению деятельности*» [Шаталова, 2000, С.28]. Считается, что превышение необходимого уровня компетентности уменьшает возможность самореализации личности, следствием чего является снижение удовлетворенности трудом и возрастание уровня социального пессимизма работника.

Соотнося профессионализм с различными аспектами зрелости специалиста А.К.Маркова, выделяет следующие *виды профессиональной компетентности* [Маркова, 1996]:

- **Специальная** или **деятельностная** профкомпетентность, – характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне и включает не только владение специальными *знаниями*, но также *умение* применить их для практического решения профессиональных задач.
- **Социальная** профкомпетентность, – характеризует владение способами *совместной* профессиональной деятельности и *сотрудничества*, принятыми в сообществе приемами профессионального общения.
- **Личностная** профкомпетентность, – характеризует владение способами *самовыражения* и *саморазвития*, средствам противостояния профессиональной деформации личности. Данный вид компетент-

---

\* См., например.: Мережников А.П. Формирование концептуальной модели профессиональной деятельности педагога (на примере исследования профессиональной деятельности учителя начальной школы). – Автореф. дисс. канд. психол. наук. – СПб., 1999. – 20 с.

ности характеризует также способность специалиста *планировать* свою трудовую деятельность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему.

- **Индивидуальная** профкомпетентность, - характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации.

Одной из важнейших составляющих профкомпетентности является способность *самостоятельно* приобретать новые знания и умения, а также *использовать* их в практической деятельности.

Наличие всех аспектов компетентности означает достижение человеком зрелости в своей профессиональной деятельности, общении и сотрудничестве, характеризует становление личности и индивидуальности профессионала. Отметим, что у человека могут быть представлены не все виды компетентности, что необходимо учитывать в его профессиональной характеристике.

Судить о профкомпетентности специалиста следует только по *конечному результату* его труда. Неправоммерно судить о компетентности не по результату, а по тому, что вкладывает человек в его достижение, например, по стараниям человека. Компетентность специалиста нельзя свести и к наличию у него диплома или даже образования.

*Компетентность* следует различать от *компетенции*. Под компетенцией понимается определенный круг вопросов, которые специалист уполномочен решать. Иногда, как замечает А.К.Маркова, можно слышать: «это в области моей компетентности (я умею, могу это делать), но не в моей компетенции (меня не уполномочили это решать)». Реже мы слышим: «это в моей компетенции (я имею право решать), но чувствую, что у меня недостает компетентности для этого» [Маркова, 1996, С.34]. Важно, чтобы каждый специалист на своем рабочем месте осознавал не только границы своей компетенции (которые зачастую еще и преуменьшаются из-за «перестраховки»), но и степень своей профессиональной компетентности.

Таким образом, профессионализм предполагает *зрелость личности*, профессиональную *самостоятельность*, даже *самодостаточность*. Самостоятельность профессиональной личности психологически достигается ее способностью обеспечить свои потребности и цели *своими силами*. Сегодня и в ближайшей перспективе социально-экономическая реальность остается таковой, что государство, вопреки

известному тезису марксизма, не в состоянии обеспечить удовлетворение потребностей человека в обмен на его труд на благо общества. Единственным действенным средством обеспечения психологической связи потребностей и способностей человека становится *активность личности*.

### 1.5 Роль активности человека в формировании профессионализма

При дальнейшем анализе мы будем исходить из концепции активности человека как субъекта, из того, что *вершин профессионализма* человек достигает *сам*, благодаря собственной активности.

Механизмы конструктивной активности раскрывает А.Адлер. Наиболее важным психологическим явлением в человеческой природе (после целостности личности) он называет *стремление человека к превосходству и успеху*, которые он напрямую связывает с чувством неполноценности и желанием в этой связи изменить свое положение. Предпосылкой любой человеческой активности Б.С.Братусь считает *веру* как целостный образ будущего, В.А.Петровский - устремление как изначальное *стремление к цели*. Ш.А.Надирашвили выделяет три уровня психологической активности человека: индивидуальный, субъектный и личностный в форме практического, теоретического и социального поведения.

#### Формы активности и профессиональная деятельность

Инженерной психологией упорядочены и последовательно определены, исходя из категории движения, семантические эквиваленты понятия деятельность. Они образуют следующий ряд [Суходольский, 1988]:

- ⇒ активность как самодвижение;
- ⇒ жизнедеятельность как биологическая, белковая активность;
- ⇒ деятельность как целесообразная жизнедеятельность;
- ⇒ трудовая деятельность, или труд как производящая стоимость человеческая деятельность;
- ⇒ профессиональная деятельность, или профессиональный труд, как трудовая деятельность, производящая стоимость в особой потребительской форме, требующей специальной квалификации;
- ⇒ операторская деятельность как профессиональная деятельность, технически оснащенная для дистанционного контроля и управления предметом, средствами труда и самим трудом.

### Активность и субъектность человека

Так называемый «рынок труда» – это, как подчеркивает Е.А.Климов, не рынок свободного манипулирования *бездушными объектами*. Каждый человек в ситуации выбора или смены профессии, в ситуации, когда он должен освоить новое непривычное дело, является сознательным *субъектом выбора* [Климов,1997]. Субъект – человек, обладающий сознанием и волей, способный действовать *целенаправленно*. Употребляя слово «субъект», подчеркивают роль человека как *инициатора активности*.

Субъектность как важнейшее качество личности предполагает наличие таких свойств, как *автономия, самостоятельность, инициатива и ответственность* (Е.А.Климов). Понимание человека как *субъекта деятельности* (по Б.Г.Ананьеву) включает три основных компонента: 1) *сознание* как отражение действительности; 2) *деятельность* как преобразование реальности; 3) *творчество* как создание чего-то нового и оригинального. Таким образом, субъект деятельности рассматривается как интегральное понятие, в котором, осуществляется синтез требований *деятельности* и возможностей, стремлений, способностей, активности *личности*. Субъектность, в свою очередь, способствует обретению *индивидуальности*, что является итогом онтогенетического развития человека. Наиболее значимые черты индивидуальности выделяет А.А.Бодалев; в их числе: целостность, обособленность, автономность, неповторимость, наличие у человека внутреннего «Я», творчество.

Продуктивная, инновационная деятельность связана с тем, что специалист, профессиональная команда, руководитель стремятся достичь известной цели *новыми методами* или ставят перед собой *новую цель* и ищут *новые средства* ее достижения.

В качестве примера приведем достаточно часто встречающуюся ситуацию, характерную как для отдельного специалиста, так и для группы совместно работающих специалистов. Ее особенностью является то, что проверенные и хорошо зарекомендовавшие себя формы работы перестали давать в новых условиях ожидаемый эффект. Альтернатив при этом существует немного. Можно пойти по пути *частичных* усовершенствований, руководствуясь принципами *репродуктивной* деятельности. Однако возможен и другой, *инновационный* путь. Этот путь предполагает необходимость перешагнуть через отжившие стереотипы, активно включиться в преобразование ситуации на основе новых форм деятельности.

Обеспечение нормального функционирования специалиста при решении им профессиональных задач в конкретных условиях связано

с проявлениями различных форм активности. В общем случае можно выделить следующие группы активности субъекта:

⇒ *Когнитивно-информационная* активность:

- на *индивидуальном* уровне деятельности - связана с формированием *отдельным работником* системы знаний об объекте, предмете и средствах его профессиональной деятельности, т.е. нацелена на выработку профессиональных умений и навыков (иначе - на профессиональную подготовленность) человека для выполнения им конкретной профессиональной задачи;
- на уровне *совместной* деятельности - связана с формированием системы знаний, умений и навыков *коллективным субъектом* и нацелена на *сработанность* данной группы специалистов и их психологическую совместимость при совместном решении профессиональной задачи.

⇒ *Психофизиологическая* активность - связана управлением человеком своим *функциональным состоянием* и нацелена на формирование и поддержание необходимого уровня *устойчивости* организма и психики профессионала в различных условиях физической и социальной среды.

⇒ *Эмоционально-волевая* активность - связана с эмоциональной саморегуляцией, формированием *волевых* и *гражданских* качеств личности, необходимых для профессионала в конкретных условиях деятельности.

⇒ *Мотивационно-целевая* активность - отвечает за формирование индивидуальных и общих для группы профессиональных мотивов и целей, а также учет требований к конкретному виду деятельности.

Все формы активности личности тесно взаимосвязаны с помощью механизмов саморегуляции. Это дает возможность человеку перераспределить резервы системной активности между ее отдельными частными формами вплоть до полного доминирования какой-либо одной из них.

Различные виды активности призваны обеспечить конструктивное взаимодействие *человека, общества и государства в профессиональном труде. И это взаимодействие можно считать конструктивным только в том случае, если оно обуславливает развитие человека, а также социальный и научно-технический прогресс.*

Взаимодействие, приводящее к взаимному развитию, возможно тогда, когда **все** участники этого взаимодействия имеют статус *субъекта*, т.е. свободны, независимы, правомочны и компетентны. Если в обычной жизненной ситуации взаимодействие человека, общества и государства зачастую еще строятся на основе отчуждения ряда прав гражданина и ограничение его свободы (при этом государство и его

институты выступают как иерархические регуляторы поведения индивида), то в *профессиональной ситуации* взаимодействие специалиста, общества и государства должно строиться *только* на паритетных началах. В противном случае человек не является субъектом, не несет ответственности за результаты своего труда, его деятельность будет отличаться крайне низкой эффективностью.

По большому счету, человек, проявляющий свою *субъектность*, ответственен не только (и не столько) перед фирмой-работодателем, обществом или государством. В первую очередь он ответственен перед истиной, Богом, и самим собой. В средние века говорили: «Бог для дела выбирает одного».

Существуют разные типы субъектов профессиональной деятельности. Важно, что субъектом может быть не только индивид, но и группа [Суходольский, 1988; Брушлинский, 1997]. В.А.Вавилов выделяет три типа субъектов [Вавилов, 1999]:

- а) *индивидуальный* субъект (для нас это отдельный *профессионал*);
- б) *коллективный* субъект (для нас это профессиональная группа);
- с) *персонифицированно-рассредоточенный* субъект (в нашем представлении - это профессиональное сообщество).

Каждый из субъектов имеет внешнюю (форма организации) и внутреннюю (содержание) структуру. Тип субъекта, *внешне* презентующего *государство*, имеет пирамидальную структуру, соответствующую пирамиде власти, где высшие уровни представлены персонифицированными субъектами («функционарами»), а следующие за ними уровни - рассредоточенными субъектами, т.е. субъектами, рассредоточенными по незначительным должностям, каждая из которых имеет ограниченный в профессиональном отношении (а значит и в отношении развития человека) диапазон возможностей.

В рамках разрабатываемой теории профессиогенеза В.А.Вавилов и А.И.Галактионов выделяют три основные психологические *проблемы* субъекта [Вавилов, Галактионов, 1990]:

- 1) проблема «*маленького*» человека;
- 2) проблема «*большого*» человека;
- 3) проблема *талантлив*ого человека.

Проблема «маленького» человека - это проблема, порожденная расхождением между возможностями духовного роста, открывающимися человеку профессией как социальным институтом, между потребностью человека в развитии и должностью, низводящей человека на роль винтика в огромном государственном механизме.

Проблема «большого» человека впервые осмыслена М.Лютером, как проблема несоответствия между богатыми возможностями социального благоустройства общественной жизни, предоставляемыми соответствующими полномочиями высокой должности «функционара», и реальными действиями людей,

использующих эти должности для личного благоустройства и обогащения. «Должности созданы Богом для добра, - по выражению М.Лютера, - а человек обращает их во зло».

В терминах психологии профессиональной деятельности указанные проблемы можно обозначить следующим образом:

⇒ **Первая проблема** - это проблема *несоответствия рабочего места потребностям и возможностям человека.*

⇒ **Вторая проблема** - это проблема несоответствия человека *требованиям и возможностям рабочего места.*

Решение этих проблем связано с созданием *профессиональной вертикали: рабочее место → фирма → отрасль → государство.*

Особое место занимает проблема *талантлив*ого человека. По сути, это проблема несоответствия (противоречия) профессиональных возможностей *коллективного*, интересов *персонифицированно-рассредоточенного* субъектов высоким профессиональным способностям *индивидуального* субъекта.

### **Субъектно-объектные отношения в условиях технической реальности**

В условиях современной технической реальности значимость субъектно-объектных отношений в системе «человек-техника-среда» не только возрастает, но и претерпевает существенные изменения, на что обращает внимание Ю.Я.Голиков [Голиков,1991]. Проблемы субъектно-объектных отношений взаимосвязаны практически со всеми глобальными проблемами, всеми крупными научно-техническими направлениями (в том числе развитием энергетики, морского, воздушного и наземного транспортов, химических технологий, освоением космоса, автоматизацией промышленного производства).

В соответствии с профессиогенетическим подходом (А.И.Галактионов, В.А.Вавилов и др.), *профессиональная деятельность* специалиста в системе «человек-техника-среда» может рассматриваться в качестве *субъектно-объектной системы*, включающей две неразрывные подсистемы: субъектную и объектную.

По мнению Б.Ф.Ломова, деятельность - это реальная связь *субъекта* с *объектом*, в которую необходимым образом включена психика. А.В.Брушлинский, развивая деятельностный подход, отмечает, что внутри бытия субъект и объект деятельности - это всегда единая нераздельная система, они *соотносительны* и не существуют друг без друга.

*Объектная подсистема*, это не только объект управления. Она включает также *физическую* и *социальную* среду, технические *средств*

ва деятельности, средства связи и телекоммуникаций, а также средства психологической поддержки.

*Субъектная подсистема* - это специалист (индивидуальный субъект) или группа специалистов (коллективный субъект). Субъект деятельности - это активный, творческий компонент системы «человек-техника-среда». Он способен не только творчески и оперативно *отвечать* на внешние и внутренние сигналы и изменять свое поведение адекватно состоянию объектной части системы, но и *воздействовать* на структуру и состояние этой объектной подсистемы.

Порой бывает весьма сложно определить, что следует отнести к объектной подсистеме, а что - к субъекту. Известно, что Дж.Муре было бы весьма трудно ответить на вопрос Н.Винера о том, является ли искусственная рука механика, пытающегося починить автомобиль, частью механизма, с которым возится механик, или частью механика, занятого починкой [Найссер,1981]. Дело в том, что на этот вопрос не существует объективного ответа: частью механика в одном случае может быть и отвертка, которой он работает, а может и не быть даже оставшаяся от руки культя. Граница, разделяющая субъекта и объект, *не задана* раз и навсегда, а *образуется* каждый раз заново и может сдвигаться в любую сторону.

Взаимодействие объекта и субъекта в системе «человек-техника-среда» заключается в том, что *объектная* подсистема постоянно «генерирует» профессиональные задачи. Эти задачи связаны с *контролем* и *принятием решений*, и вызваны отклонениями технологического процесса от *нормативного* его протекания (как по вине техники, так и в результате непрогнозируемых действий других субъектов, или же по иным организационным причинам). Социальная среда диктует в конкретных социально-психологических условиях общественные нормы, установки, цели, мотивы, ценности, требования. Таким образом, объектная подсистема формирует и диктует определенные требования к знаниям, умениям, навыкам, к устойчивости организма к изменениям физической и социальной среды, к личности субъектов деятельности, к их профессионально значимым качествам.

Субъект профессиональной деятельности должен обладать необходимыми способностями, чтобы противодействовать «возмущающим воздействиям» объектной подсистемы, удовлетворять ее требованиям, осуществлять регуляцию функционирования в наиболее оптимальном режиме и объектной, и своей субъектной подсистемы.

Профессиональная деятельность представляет собой системное образование различных форм активности человека (*системную активность*), нацеленное на преобразование материального мира и самого субъекта профессиональной деятельности в соответствии с

внешними и внутренними потребностями субъектно-объектной системы. *Системная активность* – это свойство субъекта деятельности привести соответствующие функциональные системы человека в адекватные конкретным ситуациям состояния с помощью определенных механизмов саморегуляции.

По аналогии с операторской (см. [Галактионов и др., 1992]) можно назвать ряд характерных особенностей профессиональной деятельности как *системной активности* личности профессионала:

- Способность *непротиворечиво* соединять все необходимые механизмы саморегуляции, возбуждающие до требуемого уровня задействованные формы активности в соответствии с требованиями, предъявляемыми объектной подсистемой и самим субъектом деятельности.
- Способность обеспечивать централизующую, направляющую и активизирующую *позицию* субъекта деятельности.
- Способность осуществлять *оптимизацию* психофизиологических возможностей субъекта, компенсацию недостатков личности, регуляцию индивидуальных психологических состояний в соответствии с требованиями ситуации.
- Способность обеспечивать своевременность и адекватность действий субъекта, оптимально распределять собственные ресурсы на весь период деятельности с учетом появления непредвиденных ситуаций, трудностей и т.д.

Не всякий субъект деятельности может полностью обладать указанными способностями, или они у него могут быть недостаточно развитыми, чтобы адекватно ответить на текущие внешние и (или) внутренние сигналы в конкретной трудовой ситуации. Неадекватность *реального* и *потребного* уровней возбуждения необходимых форм активности приводит к рассогласованию нормального психофизиологического состояния профессионала. Он либо перерасходует, либо недорасходует свои резервы для разных форм активности. А это вызывает различные негативные эмоциональные состояния (стресс, психическую напряженность, монотонию т.п.).

*Субъектная* сторона взаимосвязей в системе «человек-техника-среда» в большей степени определяется особенностями Я-концепции человека и характеризуется *отношением* специалиста к миру, природе, обществу, технике и, в том числе, его сознательным отношением к *самому себе*. Проявление его субъектности во многом связано с ценностно-целевыми установками человека, способами и нормами профессиональной деятельности.

В рамках субъектно-деятельностного подхода, разрабатываемого С.Л.Рубинштейном, а затем А.В.Брушлинским, К.А.Абульхановой-Славской и другими, проблема активности субъекта, его поведения и деятельности, социальной детерминации личности, мотивации и ценностных ориентаций, соци-

альных норм поведения и деятельности, субъективных отношений личности изучаются в социальном контексте.

В соответствии с этой теоретической позицией, если рассматривать даже ближайшие перспективы развития техники, - симбиоз человека и технических средств, искусственный интеллект, робототехнические объекты, - среди проблем субъектно-объектных отношений, по мнению Ю.Я.Голикова, с особой остротой встают их *социально-нравственные* аспекты [Голиков, 1991; 1992].

А это значит, что мы уже переходим границу традиционных областей психологии труда, инженерной психологии, эргономики. До сих пор техносфера изучалась как пространство и многообразие искусственно созданных объектов, орудий труда. Основное внимание специалистов в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики уделялось различным граням проблемы взаимодействия человека с техническими объектами.

Однако анализ исторического развития техники (как части технической реальности) четко обозначил основные тенденции этого процесса: возрастание роли человека и масштабов сферы активности субъекта в технике. Эта сфера активности профессионала распространяется от индивидуальной активности - к межличностным взаимодействиям и социальной активности. А здесь уже в полной мере проявляется все многообразие факторов социально-общественных отношений, субъективного образа мира, мировоззрения, ценностно-нормативных систем человека.

## 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Исследование профессиональной *деятельности* - необходимая составная часть психологии профессионализма. При изучении профессиональной деятельности мы ориентируемся на подход к изучению деятельности, начатый С.Л.Рубинштейном в 1922г. и изначально связанный с проблематикой субъекта. По Рубинштейну, деятельность - это 1) всегда деятельность *субъекта* (т.е. человека, а не животного и не машины), а точнее, *субъектов*, осуществляющих совместную деятельность, 2) она изначально представляет собой практическое *взаимодействие субъекта с объектом*, т.е. необходимо является предметной, содержательной, реальной, а не чисто символической и фиктивной; 3) она всегда - *творческая* (в той или иной степени) и 4) *самостоятельная* (причем самостоятельность не противоречит совместности).

С точки зрения деятельностного подхода в психологии *развитие личности* происходит в процессе успешного овладения профессиональной *деятельностью*, значимой для человека. Исходя из этого, исследование профессионализма необходимо начать с психологического анализа профессиональных деятельностей.

## 2.1 Психологический анализ профессиональных деятельностей

Профессиональная деятельность – это сложная продуктивная целенаправленная деятельность, необходимой психологической составляющей которой являются когнитивные процессы, связанные с необходимостью *оперирования информацией*. Главными компонентами психологической структуры профессиональной деятельности является *образ программы* действий и *контрольные* процессы (на основе самоконтроля) по типу обратной связи.

Важнейшим психологическим признаком профессиональной деятельности является ее *целенаправленность*. Чтобы достичь нужного результата, каждая профессиональная деятельность должна характеризоваться определенной психологической структурой.

Психологическую структуру деятельности нельзя характеризовать только на основе перечисления того, что человек делает. Даже если выполняемые операции представлены в определенной последовательности, то можно описать лишь “поверхностную” структуру деятельности. Обусловленность внешней структуры деятельности опосредствована психическими процессами, вытекающими из задачи и объективных условий ее выполнения.

Психологическая структура – это строение и свойство тех психологических факторов, которые действуют в условиях выполнения человеком профессиональной задачи при определенной организации его деятельности.

Любую деятельность обуславливает ее *цель*. Н.С.Пряжников рассматривает цель как [Пряжников, 1997, С.95]:

- а) *идеальный образ* предвосхищаемого, желаемого результата;
- б) *производственную задачу*, заданную в определенных условиях (в узком смысле);  
*уровень достижений*, к которому надо стремиться (в широком смысле).

Е.А.Климов различает *объективные* и *субъективные* цели [Климов, 1998, С.70]. Н.В.Самоукина уточняет, что если данное рабочее место является вакантным, цели профессиональной деятельности являются объективными и могут быть *строго фиксированы*. В тот же момент, когда данное место займет специалист, цели профессиональной

деятельности становятся субъективными, усвоенными и принятыми данным специалистом. Цель как представление о конечном результате профессиональной деятельности может быть зафиксирована в *культуре профессионального сообщества*, посредством образцов соответствующей работы, формулировки общих и специальных требований к ним [Самоукина, 1999].

Основные *этапы* формирования цели:

- 1) выделяется *поле* допустимых результатов;
- 2) *уточняется* конкретная цель (как наиболее оптимальная).

Чтобы в конкретных условиях достичь предвосхищаемого (в виде цели) результата, деятельность должна быть *организована* (структурирована) в соответствии с целью при помощи регулирующих эту деятельность психических процессов. Следовательно, любая трудовая деятельность имеет определенную *психологическую структуру*. Упрощенная структура деятельности определяется в виде следующей последовательной цепочки:

Цель → Средства → Результат

Важной предпосылкой для анализа профессионализма является определение роли *предмета* профессиональной деятельности.

Под *предметом труда* Е.А.Климов понимает систему свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен мысленно или практически оперировать на определенном профессиональном посту. Предмет труда - это не обязательно видимая вещь, материальный предмет; это, скорее, некоторая *предметная область* - набор выделяемых признаков, свойств вещей, процессов, явлений, выделяемых самим субъектом и «как бы противостоящих ему в труде» [Климов, 1998, С.72]. В качестве такой предметной области может выступать, например, знаковая система, социальная микросреда, производственная ситуация и т.д.

Данное определение можно распространить на профессиональную деятельность (которая может быть не только трудовой). В этом случае *предмет профессиональной деятельности* - это система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми специалист должен мысленно или практически оперировать при решении *профессиональной задачи*.

Следующая необходимая составляющая психологической структуры деятельности - это *средства* профессиональной деятельности. В зависимости от предмета они существенно различаются между собой. Базируясь на определении средств труда, даваемом Е.А.Климовым [Климов, 1998, С.73], в дальнейшем под *средствами про-*

фессиональной деятельности будем понимать любую реальность (техническую, социальную и др.), дающую возможность специалисту взаимодействовать с предметом профессиональной деятельности сообразно его цели.

Выделяют следующие группы средств профессиональной деятельности [Самоукина, 1999, С.41]:

1) **Вещественные** средства, в том числе:

- а) аппаратные средства для приема, передачи и переработки информации;
- б) средства для осуществления практических действий в технических, знаковых, биологических и др. системах;
- с) ручные устройства и машинные средства с ручным управлением;
- д) автоматические системы и компьютерные комплексы и др.

2) **Невещественные** средства, включая:

- а) *внешние функциональные* средства (например, выразительные средства поведения и речи человека как субъекта профессиональной деятельности и др.);
- б) *внутренние функциональные* средства, отражающиеся в нормативной, инструктивно-методической информации, характеризующей ту или иную профессиональную деятельность (например, профессиональные знания, умения и навыки, индивидуальный стиль деятельности и др.).

Н.В.Самоукина подметила следующую *тенденцию* взаимосвязи между *внутренними* и *внешними* средствами профессиональной деятельности: чем *менее* выражены *внешние* средства профессиональной деятельности и чем они проще в техническом отношении, тем *более сложной* оказывается система *внутренних* средств, тем *более высокие требования* со стороны профессии предъявляются к уровню образования, квалификации, интеллектуального и эмоционального развития профессионала [Самоукина, 1999].

Чтобы пройти «дистанцию» от *представления* о результате (*цели*) до его реального воплощения - результата (*продукта* деятельности), необходимо выполнить вполне определенные действия, которые в соответствии с отведенной ролью принято называть *функциями*. Эти функции выполняет человек, выступающий *субъектом* (активным действующим лицом) деятельности.

Новые особенности техники порождают новые формы человеческой деятельности. В результате в современных социотехнических системах происходит изменение *структуры* деятельности: от структуры «Цель (*смысл* деятельности) → Средство → Результат» к струк-

туре «Средство → Возможность (цель) → Результат».

То, что *цель* также определяется *средством*, как и сама его (средство) обусловливает, понимал еще Гегель. Но исторически все же *системообразующим* элементом человеческой деятельности была *цель* как ее *смысл*.

В современной же деятельности происходит «замыкание» цепочки: *цель* → *средство* → *результат* → *цель* → *средство* → и т.д. Но, поскольку «средство» само лишь *элемент деятельности*, то в реальности происходит следующее превращение: это средство (техника) из «серединного», связующего элемента становится *основным*. В так организованной деятельности техника становится «представлением» *цели* (смысла) самой деятельности, точнее, становится смыслообразующим элементом.

Существуют и иные воззрения на структуру деятельности. Немецкий психолог, специалист в области психологии труда, В.Хаккер считает, что психологическая структура трудовой деятельности определяется постановкой *задачи*, включая *условия* ее реализации. Таким образом, психологическая структура трудовой деятельности – это *опосредствованное* отображение объективных свойств задачи. Опосредствование происходит через *личность* [Хаккер, 1985].

Исходной точкой анализа является *профессиональная задача*\*. Психические компоненты структуры деятельности определяются *смыслом* профессиональной задачи, вытекающей из процесса производства. Профессиональная (в более общем смысле - трудовая) задача возникает в тот момент, когда работник берет на себя выполнение конкретного поручения. При этом *результат* должен предвосхищаться в виде *цели*. Кроме того, необходимо учитывать *условия* выполнения необходимых действий. Два фактора: 1) *установка* на социально заданную цель и 2) *условия* ее достижения - составляют, по В.Хаккеру, *смысл* задачи [Хаккер, 1985]. Эти два фактора являются также *предпосылками действий* по решению задачи, а значит, влияют на эффективность решения. *Смысл* имеет решающее значение при построении системы действий.

Таким образом, именно *профессиональная задача*, определяя вид участвующих при ее выполнении психических явлений и вид их взаимосвязей, обуславливает *психическую структуру деятельности*.

---

\* По Г.В.Суходольскому, *профессиональная задача* – это профессиональная цель, данная в условиях конкретной профессиональной деятельности [Суходольский, 1998, с.41].

Профессиональная деятельность человека, ее операциональный состав и уровень реализации определяются, прежде всего, *предметным содержанием* и той *задачей*, на решение которой направлена данная деятельность. В этом смысле профессиональная деятельность полностью соответствует определению, данному А.Н.Леонтьевым: «*Отдельные конкретные виды деятельности можно различать между собой по какому угодно признаку: по их форме, по способам их осуществления, по их эмоциональной напряженности, по их временной и пространственной характеристике, по их физиологическим механизмам и т. д. Однако главное, что отличает одну деятельность от другой, состоит в различии их предметов. Ведь именно предмет деятельности и придает ей определенную направленность*» [Леонтьев, 1977, С.102].

В.Хаккер выделяет группу компонентов психической структуры деятельности, которые объединяет понятием «*побудительная регуляция*». Именно она определяет, какое действие выполняется и будет ли оно выполнено. К этой группе психических компонентов деятельности относятся намерения, помыслы и планы, а также потребности, интересы, чувства, стремления, убеждения то есть цели и мотивы деятельности человека.

На основе взаимосвязи отражаемых предметов с потребностями и интересами возникают не только дифференцированные *цели* вообще, но и цели, различные по своей осознанности. Эти цели могут быть достигнуты различным образом: хладнокровно или со страстью.

Целенаправленные действия вызывают *предметные* (операциональные) и *социальные* последствия, которые имеют различное значение для *психологической* структуры деятельности. Всякая предметная деятельность порождает разнообразные связи с другими людьми и с обществом в целом. Эти социальные и общественные связи образуют *установку* на труд. Поскольку оценка предметно изменяющейся стороны деятельности происходит в зависимости от общественного значения, *мотивы* деятельности находятся не на вещественном уровне, а на уровне *межличностного* и *общественного* значения деятельности. Общественное значение деятельности может оказывать такое влияние, что деятельность начинает определяться *общественными нормами*. Прежде всего, это относится к *профессиональной* деятельности, являющейся общественно значимой, а нормы, которыми она (деятельность) определяется, являются *профессиональными нормами*.

В.Хаккер считает, что если при *побудительной* регуляции господствуют такие психические процессы, которые отражают отношение человека с окружающей средой, то *исполнительная* регуляция может быть охарактеризована с помощью *когнитивных процессов* [Хаккер, 1985]. Поскольку при взаимодействии специалиста с профессио-

нальной средой весьма значимым является система мотивов и отношений, то можно утверждать, что исполнительная регуляция при профессиональной деятельности характеризуется, прежде всего, когнитивными процессами. Когнитивные же процессы зависят от степени предварительной технической обработки информации, предъявляемой человеку.

Исполнительская регуляция концентрируется на анализе цели, на условии ее реализации, на соотношении различных промежуточных целей и условий деятельности для достижения основной цели. Это предполагает в качестве обязательного элемента анализа *контроль и поиск путей* получения результата, адекватных условиям деятельности. Именно такой анализ позволяет рассматривать *профессиональную деятельность как процесс выполнения профессиональной задачи*. При этом исполнение задачи протекает на различном уровне сознания, так как оно регулируется когнитивными процессами разных уровней.

Изменение окружающей среды благодаря деятельности человека - это одновременно и *самоизменение* личности, а не только ее *самовыражение*. В результате деятельности человек одновременно создает и конкретные *предметы*, имеющие определенное значение и *выполняющие определенные функции*, и главные качества человеческой личности. Человеком приобретаются не только знания и опыт, умения и навыки - у него развиваются определенные установки, волевые качества, закрепляющиеся в свойствах характера.

Важнейшими компонентами психологической структуры являются *проект и программа* действия, а также *контрольные процессы* по типу обратной связи. Проект программы опирается на предвосхищаемый конечный результат и учитывает технологические закономерности (наличие знаний) для принятия решений относительно использования средств и способов получения конечного результата. Контрольные процессы по типу обратной связи осуществляют сравнение достигнутого промежуточного результата с подцелью. Последовательность операций, выбранная, скорректированная и контролируемая, образует внешнюю структуру деятельности.

С усложнением социальных связей, воздействием НТП на образ жизни людей возрастает так называемая косвенность человеческого поведения [Титаренко, 1976]. Между целью и действием, с помощью которой оно достигается, появляются все новые промежуточные звенья: человек порой запутывается в веренице промежуточных задач, предшествующих осуществлению цели, и останавливается на полпути.

Можно говорить о наличии такого количества структур профессиональной деятельности, сколько имеется классов профессиональных задач.

Профессиональная деятельность имеет самый разнообразный характер. Но в общем случае, основываясь на *кибернетическом* подходе, который особенно эффективен при анализе *управленческой* деятельности специалиста (как в человеко-технических, так и в организационных системах), можно выделить следующие ее основные этапы:

1) Прием информации, включающий:

- **восприятие** поступившей информации об управляемых объектах и основных свойствах среды;
- **обнаружение** сигналов, несущих информацию;
- **выделение** из них наиболее **значимых**, их расшифровка («декодирование»).

2) Оценка и переработка информации, включающая:

- **сопоставление** заданных (желаемых) и текущих (реальных) режимов функционирования управляемого объекта;
- **анализ** и **обобщение** информации (запоминание информации, извлечение необходимых сведений из памяти).

3) Принятие решения, в том числе в условиях неопределенности.

4) Реализация решения.

В первом приближении алгоритм профессионального решения управленческих задач включает [Никитин, Толмачев, 1998]:

- 1) Осмысление исходной объективной ситуации.
- 2) Разработку и выбор вариантов решения, критериев их оценки и анализа результатов.
- 3) Формулирование и документирование варианта, утвержденного как решение (принятие информационного, организационного, оперативного решения).
- 4) Моделирование плана (программы) деятельности по осуществлению принятого решения.
- 5) Передачу информации исполнителям.
- 6) Контроль и самоконтроль за ходом осуществления и коррекции процесса.
- 7) Анализ результата и квалификацию ситуации, полученной в результате предыдущей деятельности, как проблемной.

Характер решения профессиональных задач различается в зависимости от *антиципирующих*\* процессов и процессов контроля.

### **Оперативный образ как основа регуляции деятельности**

Целенаправленная регуляция невозможна без относительно стабильных во времени инвариантных образов целей, которые должны быть достигнуты. Она невозможна без программы действий, а иногда и условий, которые должны быть учтены. Эти инвариантные регулирующие отражения (*оперативные образы*) представляют собой главное звено психической регуляции трудовой деятельности.

В основе высококвалифицированной профессиональной деятельности лежит *предвидение* в пределах объективных возможностей. Предвидение осуществляется в результате того, что человек намеренно реагирует в соответствии с оперативным отражением на время начала и вид возникшей ситуации и через построение оперативных моделей переходит к предвосхищающему решению. Построение оперативных отражений как образов памяти необходимо при всех обстоятельствах, и именно они определяют качество результата. Самые поздние оперативные отражения могут возникнуть на подготовительной фазе действия и должны сохраняться, по крайней мере, до завершения действия, поскольку с *идеальным* состоянием постоянно должно сравниваться достигнутое *реальное* состояние. Следовательно, оперативные отражения, или «внутренние модели», представляют собой относительно постоянные образы памяти, которые регулируют деятельность [Конопкин, Моросанова (ред.), 1997].

### **Особенности инженерной деятельности**

Можно установить основные элементы структуры инженерного труда как разновидности профессиональной деятельности.

1. Инженерная деятельность может быть представлена как единство *реальных* и *идеальных* аспектов. Любая техническая идея разрабатывается, обосновывается и утверждается с целью *практической реализации*. Любое техническое сооружение становится частью реального предметного мира, но в его основе всегда находится та или иная *идея*. Инженер способен идеализировать реальность, но также и способен реализовать идею.
2. В структуре инженерной деятельности можно выделить как *творческие*, так и *репродуктивные* моменты. Когда речь идет о техническом открытии, об инновационной деятельности, то перед нами - явно творческий аспект труда инже-

---

\* *Антиципация* рассматривается здесь как способность человека *предвидеть* развитие событий, явлений, результатов действий.

- нера. То, что было однажды *открыто*, обязательно репродуцируется – тиражируется, копируется, повторяется, становится массовым.
3. Еще один структурный элемент в инженерной деятельности - единство *эмпирического* и *теоретического*. В основе технической инженерии лежит громадный многовековой опыт овладения практической действительностью. Весь массив эмпирического знания обычно становится предметом теоретической обработки. Багаж теоретических знаний, используемых в инженерной деятельности, весьма разнообразен - от фундаментальных наук до прикладной теории. Теория для инженера - не цель, а средство, используемое в реальной практике. Любое теоретическое знание здесь обязательно трансформируется в прикладную плоскость.
  4. Важнейшее структурное звено в составе инженерной деятельности - соотношение *естественного* и *искусственного*. Непосредственная реальность, с которой имеет дело инженер, - это мир естественных вещей. Поставить себе на службу естественные силы природы - значит умножить мир полезных для человека вещей. Но человек не может непосредственно, напрямую овладеть силами естественного мира - для этого он нуждается в специальных искусственных средствах. Техника и является опосредствующим звеном между человеческими потребностями и окружающим его миром. Техника и есть та система искусственных средств, с помощью которых человек ставит себе на службу мир естественных свойств природы.
  5. Сущность техники такова, что ее существование и развитие становится невозможным без *унификации* и *комбинирования*. Любая техническая система предполагает взаимозаменяемость ее элементов, повторение, тиражирование и воспроизводство. Один вид техники образуется из комбинирования самых разнообразных элементов, поэтому *комбинаторные способности* инженера приобретают *ведущее* значение по мере нарастающего усложнения технических систем.

## 2.2 Типология профессий и профессиональных деятельностей

Существуют различные подходы к классификации профессий. Е.А.Климов в основу классификации типов профессий положил разнообразие *предметов труда* и *профессиональных задач*. В соответствии с типами *предметов труда* выделяются следующие типы профессий: *биономические* (предмет труда – природа, живые организмы), *технономические* (предмет труда - технические системы, материалы, энергия), *социономические* (предмет труда – люди, группы, коллективы), *сигнономические* (предмет труда – знаковые системы, информация) и *артономические* (предмет труда – художественные образы). Ниже приводится таблица, в которой указаны связи между типами специальностей и профессиональными задачами.

**Таблица 2.1 - Связь между типами специальностей и типами профессиональных задач**

<b>Типы специальностей</b>	<b>Типы профессиональных задач</b>
Гностические	Распознать, различить, определить, оценить, разобраться, проверить
Преобразующие	Обработать, упорядочить, организовать, воздействовать, обслужить
Изыскательские	Изобрести, придумать, найти новый результат, образец, вариант

Существуют и другие критерии классификации профессий. Так в основе классификации профессий, предложенной А.С.Шафрановой в 1924г., находится *«преобладающее присутствие творческого начала»*. В результате выделены *три группы профессий\**:

1. Профессии *высшего* типа по признаку «необходимости постоянной внеурочной работы над предметом и над собой». К этой группе первоначально были отнесены профессии, относящиеся к области *искусств и просвещения*; позднее в эту группу были добавлены *врачи, инженеры, ответственные профсоюзные работники*.
2. Профессии *среднего* (ремесленного) типа, - подразумевают работу только над предметом.
3. Профессии *низшего* типа, которые после обучения не требуют работы ни над собой, ни над предметом.

Подобное основание хорошо подходит для определения *субъективного* вклада человека в профессиональную деятельность в зависимости от того, работает он над собой и/или над предметом или нет, и тем самым - для психологической диагностики *перспектив его продвижения в профессии*.

Профессия инженера изначально предполагает *творческое* начало, постоянную работу над собой и над предметом. Инженер, который в течение рабочего дня находился в *процессе* решения сложной профессиональной задачи, но не успел получить результат, по звонку, означающему конец рабочей смены, не сможет «отключить» свой мозг и свои эмоции, совершенно отречься от проблемной ситуации. Поэтому профессия инженера, безусловно, относится к профессиям *высшего* типа.

---

\* См.: *Шафранова А.С.* Автоматизирующий элемент работы как критерий классификации профессий //Гигиена труда, 1924, № 6.

### Сопоставление понятий «деятельность» и «труд»

Важнейшей особенностью человеческой деятельности, как подчеркивает Л.Николов, является то, что она создает *продукты*, необходимые для нормального протекания других деятельностей или других жизненных процессов. Во временном и пространственном отношении деятельность и процессы, для которых она создает продукты, разделены. Рассматриваемая деятельность *завершается* продуктом или в продукте, который в момент конца деятельности обособлен от других процессов, в которые он, возможно, будет включен как будущее условие или исходный момент. Такой тип деятельности Николов называет деятельностью «создания условий» [Николов, 1984].

Л.Николов считает, что существуют единые, всеобщие элементы, присущие структурам как индивидуальной, так и общественных форм деятельности, где каждая является «инвариантом», вне которого невозможно проследить единство этих форм. Она состоит из трех взаимосвязанных и взаимообусловленных уровней, выстроенных в «нисходящем» порядке:

- а) **«человеческие силы»** (как «элемент» целостной системы субъекта деятельности) - **предмет - продукт**;
- б) **цель - средство - результат**;
- с) **интерес - предназначение результата**.

Автор подчеркивает, что опосредствующий характер деятельности выступает как отношение более высокого уровня, определяющего направленность деятельности, к более низкому уровню, совершающемуся посредством элементов, обеспечивающих «вышележащие подсистемы» [Николов, 1984].

В инженерной психологии традиционно рассматривается преимущественно *операторский труд*, связанный с использованием, как правило, автоматических средств труда [Зинченко, Мунипов, 1979]. Сами операторы, в свою очередь, подразделяются на следующие группы:

- 1) *Операторы-технологи* (они непосредственно включены в управление технологическим процессом).
- 2) *Операторы-манипуляторы* (они управляют различными механизмами-манипуляторами, здесь машины обычно рассматриваются как усилители мышечной энергии, т.е. как продолжение органов человека).

- 3) *Операторы-наблюдатели* (диспетчеры транспортных систем, щитовых пультов управления электростанций и др.).
- 4) *Операторы-исследователи* (используют различные образно-концептуальные модели - это, например, пользователи вычислительных систем, дешифровщики изображения и др.).
- 5) *Операторы-руководители* (управляют не столько техникой, сколько другими людьми, в том числе - с помощью специальных технических средств и каналов связи).

Г.В.Суходольский приводит свою классификацию видов деятельности, согласно которой *операторская* деятельность относится к *профессиональной* трудовой деятельности [Суходольский,1988;1998]. От прочих, неоператорских видов деятельности она отличается *технической оснащенностью*, которая в традиционном понимании обеспечивает дистанционный контроль и управление предметом, средствами и процессом труда [Ломов, Смирнов, 1986].

С другой стороны, исходя из инженерно-психологической трактовки трудовой деятельности, можно утверждать, что в условиях комплексной механизации, компьютеризации, внедрения средств автоматизации в различные сферы жизни и деятельности человека *многие виды профессионального и даже непрофессионального труда превращаются в операторские или квазиоператорские* [Суходольский,1988]. Рассматривалась даже возможность ввести количественную меру «операторской» деятельности в виде процента дистанционно выполняемых человеком профессиональных функций.

Таким образом, можно говорить о решении специалистом не только традиционно операторских, а в обобщенном случае - *оперативных задач*.

В процессе развития психологии менялись воззрения на то, *предметом* исследования какой отрасли психологической науки является *решение специалистом оперативных задач* в процессе труда. Общее внимание к решению оперативных задач определяется той значимостью, которую имеют оперативные задачи в процессе труда вообще и в мыслительной деятельности в частности. При этом и сам труд определяется как *адаптация к требованиям задачи*. Трудно не согласиться с утверждением G.F.Rabideau (1964г.) о том, что решение оперативных задач составляет особый тип человеческой *активности*, которая входит в мыслительные процессы и состоит из действий *анализа, вычисления, выбора, сравнения, оценки и планирования*.

Отечественный психолог В.Н.Пушкин более тридцати лет назад выделял *собственно инженерную психологию*, занимающуюся проектированием выходов системы «человек-машина» (СЧМ), оптимальных с точки зрения человека, и

*психологию оперативного мышления*, предметом которой являются человеческие способы решения задач [Пушкин, 1965]. Т.Томашевский же, напротив, считал, что это не отдельное направление в психологии, а сама *сущность* психологии, ее предмет, ибо психология - это «наука, которая исследует деятельность людей в процессе решения разнообразных задач» (цитир. по [Козелецкий, 1979, С.25]).

Труд современных работников информационного производства или промышленных услуг отличается от труда работников традиционных отраслей. Становится принципиально иным сам характер труда: это сложный, квалифицированный труд, не требующий, как правило, физических усилий, но предполагающий значительную общеобразовательную подготовку. Именно кадры высшей квалификации являются источником всех нововведений в общественном производстве, как в сфере *науки* и создания *новых технологий*, так и в сфере *организации* производственного процесса [Чернышев, 1996].

Эти работники в силу требований, объективно обусловленных спецификой самой автоматизации, включаются в качественно иную систему организации труда, влекущую за собой определенные изменения в трудовых отношениях. В американской научной литературе уже в 80-е годы XX столетия для обозначения этой группы наемного труда появился новый термин «*золотые воротнички*». Р.Келли, автор книги «Золотые воротнички», относит к ним «работников, обладающих знанием» («knowledge workers»). Р.Келли пишет, что в противоположность предыдущим поколениям рабочих, которые были склонны к «послушанию и покорности», «*золотые воротнички*» «нетерпимы к скуке», стремятся к «интересной работе и отвечающим их представлениям эмоциональным отношениям в коллективе». Это означает, что для них необходимы «иные, чем добыча средств существования, стимулы к труду». «Золотые воротнички» не терпят «недоиспользования своих возможностей и контроля за своей деятельностью», они предпочитают «управлять собой» (самоуправляться) и воспринимают «полученные указания» как оскорбления\*.

### **Группы профессий и профессиональный тип личности**

На каждой возрастной стадии профессиональное и личностное становление отличается своим содержанием и динамикой.

А.К.Маркова подчеркивает, что *зрелость личности* является предпосылкой к тому, чтобы человек состоялся как профессионал [Маркова, 1996]. С.Е.Пинаева и Н.В.Андреев выделяют две обобщенные

---

\* Цитируется по "Fortune", 24.VI.1985. – P.101-102.

группы профессий по признаку важности *проявления личностных особенностей*, обеспечивающих профессиональную активность. В профессиях, отнесенных к **первой группе**, доминирующее значение для профессиональной успешности имеет сформированность профессиональных знаний, умений и навыков *инструментального (или операционального) уровня*. При этом влияние некоторых отдельных качеств личности (например, гуманитарной направленности) на результативность труда - минимально и незначительно. В этом случае человек, достигший высокого инструментального мастерства в труде, но не сформировавшийся как зрелая личность, *может* считаться сформировавшимся профессионалом [Пинаева, Андреев, 1998].

Профессии, отнесенные **ко второй группе** (прежде всего это профессии типа «человек-человек»), отличаются тем, что *зрелая личность* является необходимым условием успешного профессионального становления. Соответственно, качества личности, сложившиеся *до прихода* человека на работу и формирующиеся *в процессе* трудовой деятельности, в том числе и ПВК, играют доминирующую роль в становлении человека-профессионала.

### 2.3 Творчество в деятельности профессионала

Творчество является неотъемлемой частью многих профессий, в том числе связанных с искусством, наукой, техникой и т.д. Среди важнейших характеристик профессионала выделяют способность к творчеству, а также *способность к переоценке и перестройке* своего мышления и своих умений для достижения вершин профессиональной деятельности [Ситников, 1996].

В наше время быть человеком, специалистом *творческим* - чуть ли не «обязанность». Считается, что всем без исключения необходимо развивать свои творческие способности.

Творчество - процесс весьма распространенный. Как признает аналитик из Цюриха Гюгенбюль-Крейг, «*сферы приложения творческих способностей человека неисчислимы, творческая энергия оживляет все, к чему бы ни прикоснулась его рука*» [Гюгенбюль, 1997, С.14].

Гюгенбюль-Крейг ставит вопрос, «чем же отличаются произведения действительно талантливых, творческих людей, например художников, ученых, выдающихся психологов или гениальных живописцев эпохи Возрождения от «творчества» большинства обывателей?» [Гюгенбюль, 1997, С.11]. Отвечая на данный вопрос, автор говорит о том, что идеи, произведения, взгляды действительно талантливых, высокопрофессиональных, творческих людей имеют глобальное значение, не ограниченное семейным кругом или обществом близких знакомых.

Разумеется, такое значение они приобретают не сразу, но их воздействие на сторонних зрителей, на публику, не имеющую личного отношения к автору произведения, является целью творчества. При этом нужно иметь в виду следующие два обстоятельства. С одной стороны, созданное произведение является способом самовыражения творца, чем-то *абсолютно личным*. С другой - истинный творец ставит перед собой задачи, намного превышающие самовыражение или избавление с помощью творчества от неприятных эмоций (например, терапия творческим самовыражением как способ лечения от душевных недугов) [Гюгенбюль, 1997].

В то же время известен факт, что во многих случаях созданное художником, писателем или ученым произведение могут быть значительно интереснее, чем внешнее выражение личности ее создателя. Как отмечает Гюгенбюль-Крейг, «достоинства произведения порой никак не связаны с душевным складом» его творца, так же как и «характер и личность писателя и любого другого художника могут не иметь ничего общего с содержанием произведения» [Гюгенбюль, 1997, С.12].

Творческий характер деятельности *профессионала* заключается в том, что он, решая даже «повседневные» проблемы своей деятельности (по М.Веберу), каждый раз выходит за рамки обыденности, реализуя в процессе деятельности определенные профессиональные *принципы, нормы и ценности*. Имеются в виду те принципы, нормы, ценности, которые присущи *профессионалам* как носителям *социальной формы* этой деятельности (членам профессионального сообщества).

Немецкий социолог Макс Вебер (1864-1920г.) всякую профессиональную *интеллектуальную* деятельность рассматривал в качестве *творческой*, отвергая разделение профессий на «творческие» и «прикладные» (то есть «нетворческие»).

Рассматривая связь социальной функции интеллектуальных слоев с внутренней структурой их деятельности, а также с их способом осознания своей деятельности, западногерманский исследователь К.Зейфарт [K.Seyfart, 1981] выдвигает идею, что в качестве основного элемента здесь выступает именно «духовный труд», являющийся для представителей данного слоя одновременно и профессией, и призванием. Специфика духовного труда как «профессии-призвания» - идет ли речь о профессиональной деятельности юриста, ученого или врача, согласно К.Зейфарту, проявляется в том, что в этом труде осуществляется связь «повседневного» и «неповседневного» ориентированных моментов.

Одним из главных свойств личности К.Роджерс (1902-1987г.), один из лидеров гуманистической психологии, называет *креативность*, которая предполагает *способность создавать в себе и в окружающем мире нечто особенное*. В.Н.Дружинин отмечает, что креативность характеризуется независимым поведением, силой характера, уверенностью в себе и в своих способностях. Развивается креатив-

ность в специально организованной среде, характеризующейся высокой степенью *неопределенности* и потенциальной *многовариантности* [В.Н.Дружинин,1999]. Начало творческой личности связывается исследователями с выходом *за пределы* адаптивности, с *надситуативной активностью* [Асмолов,1990].

Объективные условия массового промышленного производства предполагают использование не только творческих, но и *рутинных* форм труда, не выполняющих развивающую функцию. Однако и в этом случае возможно использование психологических средств, позволяющих трансформировать рутинные формы в условия совершенствования индивидуальных средств психорегуляции, а также подготовки к освоению, а затем и созданию более прогрессивных форм труда. Задача психологического сопровождения в этом случае состоит в том, чтобы повысить личностную *мотивацию* труда, выходящую по своему предметному содержанию за рамки материального вознаграждения, поскольку труд становится полезным для развивающейся личности не только в качестве средства существования.

### Творчество и самоактуализация

В психологии широкое распространение получило представление о человеке как о *субъекте*, хозяине своей судьбы, скульпторе, создающем себя из мрамора своей наследственности и среды.

Э.Фромм (1900-1980г.), К.Хорни (1885-1952г.) и другие психологи доказывают, что человек обладает изначально креативной активностью, творческой силой, которая даже в очень неблагоприятных условиях позволяет растущей личности самой дать толчок собственному развитию.

Психологи исходят из понимания того, что творческий, развивающийся человек, в какой бы сфере он не прикладывал свои усилия, способен активно формировать условия собственного развития. По словам К.Юнга (1875-1961г.), основное предназначение появившегося в сфере бытия человека - преодолевать незавершенность мира, совершенствовать его.

А.Маслоу (1908-1970г.) выдвинул идею *самоактуализации* человека. Под самоактуализацией понимается стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию и реализации своих личностных возможностей, своего потенциала. По А.Маслоу, путь самоактуализации труден и связан с переживанием страха неизвестности и ответственности, но он - путь к полной, внутренне богатой жизни.

Согласно К.Роджерсу (1902-1987г.), самоактуализация - это обозначение той силы, что заставляет человека развиваться на самых различных уровнях - от овладения моторными навыками, до высших творческих взлетов.

Видный советский психолог Б.Г.Ананьев (1907-1972 г.) писал, что *индивидуальность* человека выступает как *единство* и *взаимосвязь*

его свойств как *личности* и как *субъекта деятельности*, в структуре которых функционируют *природные свойства* человека как *индивида*.

В.Д.Шадриков, в развитии данного определения говорит о том, что *индивидуальность* как *проявление духовных способностей* выступает как *единство* и *взаимосвязь субъекта деятельности* и *духовности личности*, внутри которых функционируют *природные способности* как индивида. Исследователь подчеркивает два важные обстоятельства: 1) Если *способности* проявляются в *деятельности*, то *духовные способности* определяют *поступок*. 2) Если при рассмотрении способностей мы имеем дело с *субъектом деятельности*, то в *духовных способностях* проявляется *личность*. Более того, по В.Д.Шадрикову, духовные способности составляют *сущность индивидуальности* человека [Шадриков,1997,С.254].

Отечественные психологи *самоактуализацию* связывают с осознанным выбором в пользу своей сущности и поэтапным воплощением себя в жизни [Д.А.Леонтьев,1997]. При таком подходе самореализация представляет собой процесс опредмечивания человеком своих сущностных сил, продолжение себя в продуктах своей деятельности и в личностных вкладах в других людей. Потребность в саморазвитии и самоактуализации рассматривается как основополагающее свойство личности. Возможности самоактуализации предоставляются человеку только в труде, результаты которого повышают как *самооценку* субъекта труда, так и оценку его со стороны *социального* окружения.

### **Творчество в профессиональной деятельности управленца**

Современная жизнь не содержит стандартных ситуаций. Перед любым человеком в любой профессии встают проблемы и задачи, решение которых может быть найдено только в *процессе работы*. Следовательно, способность обнаруживать новые способы решения проблем, находить новые формы деятельности, творческий потенциал - важная характеристика личности управленца.

Основой для объяснения психологической сущности профессионального творчества руководителя является понятие *интеллектуальной деятельности*, воплощающей в себе единство творческого мышления, эмоциональных и волевых качеств и обуславливающих творческое решение управленческих задач [Никитин, Толмачев, 1998].

Выделяют три вида результатов, возникающих при решении управленческих задач [Толмачев,1998]. 1) *Психологические* результаты -

воплощаются в определенных новообразованиях личности (мотивах, направленности, компетентности, профессиональном мастерстве, системе отношений и др.), адекватных желаемому результату. 2) *Функциональные* результаты - выражаются в композиции создаваемой менеджером деловой информации, новых формах, методах воздействия, видах деятельности, предлагаемых подчиненным и рассчитанных на получение искомого психологического результата. 3) *Сопутствующие* результаты - это те результаты, которые заранее не предусмотрены и не спланированы.

Ориентация управленца на вид результата (*промежуточный* или *конечный*) дает свой критерий применительно к оценке *творческой составляющей* профессиональной деятельности управленца. В качестве такого критерия В.Толмачев выделяет три различных (по уровню продуктивности творческой составляющей) стиля управленческой деятельности [Толмачев, 1998]:

- а) *непродуктивный* стиль характеризуется карьерной устремленностью, само-рекламой, эгоцентрическим самовыражением управленца;
- б) *малопродуктивный* творческий стиль - проявляется в том случае, если управленец следует лишь формальным правилам, процедурам, инструкциям, диктуемым вышестоящими административными органами или лицами;
- в) *продуктивным* является такой творческий стиль, при котором в центре внимания управленца находятся способы организации подчиненных к самостоятельной деятельности, способы обучения самоорганизации, самоконтролю, самообразованию. В качестве основного психического регулятора на данном уровне творчества выступает *образ конечного результата*.

В целом же результаты деятельности позволяют каждого управленца отнести к одному из уровней:

- *репродуктивному* - управленец умеет требовать от других то, что *знает и умеет сам*;
- *адаптивному* - управленец умеет *приспособить* свои требования к особенностям подчиненных;
- *локально-моделирующему* - управленец владеет стратегией *формирования* у подчиненных системы *знаний, умений, отношений* по отдельным профессиональным задачам;
- *системно-моделирующему* - управленец владеет стратегиями *побуждения* подчиненных к *самоорганизации*, самообразованию, самоконтролю, саморазвитию в новых, *неконтролируемых* менеджерам, условиях.

Этот *наивысший* уровень и может считаться для управленца (менеджера) критерием достижения им профессионализма. Но удержаться на этом уровне можно лишь постоянно самосовершенствуясь, развиваясь, творя.

## 2.4 Проблемы профессиональной успешности

Что же является главным критерием профессиональной деятельности – *эффективность, надежность, качество*? Как они связаны с понятием «успешность» и друг с другом?

Особенно остро эти вопросы стоят применительно к практике *управления* профессиональной деятельностью (менеджмента). «Главной заботой управляющего должна быть эффективность», - считал один из основоположников менеджмента Г.Эмерсон [Эмерсон, 1993, С.117]. «В системах управления вопрос о надежности - это вопрос первостепенного значения», - провозглашал Дж.Тейлор [Тейлор, 1958, С.47]. «Необходимо перестроить всю систему управления с ориентацией на качество - качество прежде всего», - так писал известный специалист по менеджменту Т.Дж.Питерс в предисловии к книге Дж.Харрингтона "Управление качеством в американских корпорациях" [Харрингтон, 1990, С.20].

Проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности актуальны для любого времени и любой социально-экономической формации, однако в кризисный период значимость их возрастает. Можно выделить несколько категорий субъектов (индивидуальных и групповых), для которых эффективность деятельности становится жизненно важной проблемой:

- а) Для отдельного человека, специалиста, эффективность его профессиональной деятельности становится *личностной* проблемой, ибо она связана, с одной стороны, с удовлетворением его потребностей, с другой стороны - с построением его профессионального и жизненного пути.
- б) Для работодателя решение проблемы эффективного использования профессионального потенциала наемных работников связано с оптимальным соотношением доходов и затрат, также перспективами развития его бизнеса.
- в) Для профессионального сообщества решение проблемы эффективности труда его членов является условием профессионального выживания и эволюции института профессионалов данного профиля.
- г) Для общества в целом проблема подготовки профессионалов, рационального их использования, проблема эффективности труда вообще важна с точки зрения развития общества, использования его ресурсов.

### Успех и неуспех в жизни и профессиональной деятельности

Нельзя не признать, что успех или неуспех в деятельности определяет ведущие тенденции развития человека. По У.Джеймсу, «истина создается успехами этого (нашего - С.Д.) опыта» [У.Джеймс, 1997, С.405]. Соответственно, прежде чем ставить вопрос о тенденциях развития профессионала, необходимо разобраться в психологическом содержании таких понятий, как *успех, неуспех, ситуация успеха, успешность деятельности, профессиональная успешность*.

В принципе любую деятельность можно рассматривать как успешную или неуспешную, если сравнивать ее с определенными этало-

нами качества выполнения. Эти эталоны могут быть конкретными и абстрактными, общими и специфичными. В простейших случаях они состоят из элементарных альтернатив типа «решил - не решил», «удалось - не удалось». По мере развития деятельности эти эталоны становятся более дифференцированными и сложными. Еще Ф.Хоппе (F.Норре, 1930) опыты которого по изучению уровня притязаний стали классическими, считал, что основным *критерием* успеха-неуспеха является *уровень притязаний*. Если человек при решении задачи достиг или превзошел свои притязания, то он ощущает успех и повышает свои притязания; если же он не достиг их, то ощущает неуспех и снижение притязаний.

И если по А.Н.Леонтьеву, для достижения счастья человек должен просто ставить перед собой *какую-либо цель* и стремиться к ней [Леонтьев, 1975, С.198], то Ф.Хоппе полагал, что счастье, удовлетворенность приносит достижение человеком не всякой цели, а лишь достаточно *трудной* и в то же время *посильной*.

Создатель праксиологии Т.Котарбинский *успешность* деятельности определяет с помощью таких критериев, как *полезность, точность, искусность, чистота* продукта [Котарбинский, 1975, С.108].

При этом *полезным* с точки зрения заданной цели является такое действие, благодаря которому достижение цели становится возможным или легче достижимым. Точность определяется как степень расхождения (несоответствия) продукта от образца. Искусность означает учет большого числа дополнительных соображений при обработке продукта или, с другой стороны, многофункциональность продукта. Чистота продукта определяется как степень наличия отрицательных черт, которые не соответствуют главным и побочным целям.

Успех всегда соотносится с достижением конкретной *цели*. Так с точки зрения одной цели одно и то же действие может быть успешным, с точки зрения другой - неуспешным, с точки зрения третьей цели - действие может характеризоваться как нейтральное (безразличное).

Общепринятой посылкой современной теории притязаний и мотивации достижений является следующее положение: *человек надеется на успех и стремится к нему и в то же время боится неуспеха и избегает его*. Неуспех вреден, так как влечет за собой наказание, снижение самооценки и социального статуса и связанные с ним отрицательные эмоции. А успех, напротив, по J.W.Atkinson (1966), несомненное благо, к которому надо стремиться из-за наград, похвал, положительных эмоций, повышения социального статуса и самооценки.

В современных условиях под успехом понимается достижение поставленной цели, превышение своих прежних результатов и соци-

альных норм [Курек, 1991]. В тех случаях, когда ожидания человека совпадают или превосходят ожидания окружающих, наиболее значимых для личности, можно говорить об успехе. С психологической точки зрения успех – это переживание состояния радости, удовлетворения от того, что результат, к которому личность стремилась в своей деятельности, либо совпал с ее надеждами, ожиданиями (или, строго говоря, с уровнем притязаний), либо превзошел их. На базе этого состояния могут сформироваться устойчивые чувства удовлетворения, формируются новые, более сильные мотивы деятельности, меняется уровень самооценки, самоуважения. Таким образом, успех может быть определен как оптимальное соотношение между ожиданиями окружающих, личности и результатами ее деятельности.

Успех всегда имеет две стороны. Одна – сугубо индивидуальное переживание радости, личностное, субъективное. Другая – коллективная оценка достижений личности, отношение окружающих к успеху члена коллектива, группы. Связь этих сторон несомненна и органична.

Успех может быть *частичным* (решена поставленная задача, но не превзойден уровень предыдущих достижений и уровень социальных нормативов), или *полным* (достижение цели повышенной трудности, которая заметно превышает предыдущие достижения человека, его возможности и способности, а также средние социальные нормативы).

**Ситуация успеха.** В дальнейшем будем различать понятия «успех» и «ситуация успеха». Ситуация – это сочетание условий, которые обеспечивают успех, а сам успех – результат подобной ситуации. Ситуация – это нечто объективное, то, что способен организовать субъект; переживание же радости, успеха – нечто более субъективное, скрытое в значительной мере от взгляда со стороны. Задача в том и состоит, чтобы дать возможность пережить радость достижения, осознать свои возможности, поверить в себя.

Успех может быть кратковременным, частым и длительным, сиюминутным, устойчивым, связанным со всей жизнью и деятельностью. Все зависит от того, как ситуация успеха закреплена, продолжается, что лежит в ее основе. Важно иметь в виду, что даже разовое переживание успеха может настолько изменить психологическое самочувствие, что резко меняет ритм и стиль деятельности, взаимоотношений с окружающими. Ситуация успеха может стать своего рода спусковым механизмом дальнейшего движения личности.

Ситуация успеха – это такое целенаправленное, организованное сочетание условий, при котором создается возможность достичь зна-

чительных результатов в деятельности, это результат продуманной, подготовленной стратегии, тактики.

**Неуспех.** Как писал Г.Селье, «Успех всегда способствует последующему успеху, крушение ведет к дальнейшим неудачам» [Селье, 1992, С.52]. В то же время «стресс рухнувших надежд» с большой вероятностью приводит к заболеваниям (язва желудка, мигрень, высокое артериальное давление и даже просто повышенная раздражительность) [там же, С.53]. Неуспех (собственный, разумеется) любить нельзя, радость он не приносит, но уважать его следует. Он всегда возможен, он даже неизбежен, без него успех теряет свою радостную сущность. Лишь глубина неуспеха помогает нередко человеку вообще постичь всю глубину успеха. Трудно переоценить стимулирующую роль неуспеха в целом ряде ситуаций. Успех может разложить личность, неуспех - формировать её лучшие качества. Одно без другого не существует, точнее, не должно существовать.

**Трудолюбие - залог успеха.** Настоящих исследователей всегда отличает поразительное трудолюбие, которое и приводит к большому успеху. В качестве подтверждения приведем некоторые примеры из книг А.Сухотина [Сухотин, 1998 и др.].

*М.В.Ломоносову* для картины из узорной мозаики потребовалось стекло особого качества. На то, чтобы получить его ушло 17 лет, за это время было проделано более 4000 опытов. Недаром химики шутят: полный успех обеспечивает последний опыт, независимо от того, который он по счету.

*М.Фарадей* 7 лет охотился за неуловимым спутником магнетизма, явлением электромагнитной индукции. Электрический ток в магнитном поле он обнаружил в опыте, который имел порядковый номер 16041.

*Т.Эдисон* не любил теоретизировать, прикидывать возможности, а шел к решению путем простого перебора вариантов. И шел с поразительнейшим упорством! Так, в поисках нужного материала для нити накаливания в электрической лампочке он провел до 10000 проб, а создавая щелочной аккумулятор, осуществил около 50000 опытов. Работая как одержимый, он не изменял своему стилю - через многообразие вариантов к результату.

Чем дальше, тем неохотнее природа расстается со своими тайнами. Чтобы обнаружить след одной элементарной частицы, физик *А.Кузнецов* из Дубны отснял и просмотрел до 40000 кадров. Другую частицу американцы искали еще дольше: 100000 кадров, прежде чем ее обнаружили.

Таким образом, оказавшись перед *новым*, неизведанным, не надо бояться себя, своих гипотез и предположений. Чем их больше, тем больше вероятность того, что ответ будет найден.

**Болезни успеха.** По отношению к роли успеха в деятельности ситуация не столь уж однозначна, как это может показаться с первого взгляда. Традиционно успех, достижение цели считается источником

положительных эмоций. Основоположник учения о стрессе Ганс Селье утверждает, что *«Успешная деятельность, какой бы она ни была напряженной, оставляет сравнительно мало рубцов. Она вызывает стресс и почти (или совсем) не приводит к дистрессу. Наоборот, даже в преклонном возрасте она дает бодрящее ощущение молодости и силы. Работа изматывает человека главным образом удручающими неудачами»* [Селье,1992,С.65]. С другой стороны, достаточно распространена ситуация, когда человек добился успеха - признания своего труда, высокого социального статуса, осуществления сокровенных желаний. И вдруг, когда, казалось бы, пришла пора пожинать плоды, наступает крах - отказ от любимой работы, потеря семьи, возникают разнообразные душевные и соматические заболевания, злоупотребление алкоголем или наркотиками. Да и снижение результативности деятельности специалиста, наблюдаемое после достижения им профессиональных вершин, заставляет задуматься над ролью успеха для человека. Таким образом, достижение человеком высоких успехов в определенном виде деятельности зачастую сопровождается неблагоприятными последствиями (на физиологическом, психологическом и социальном уровне), которые получили название *болезней (после) успеха* [Поляков, Курек,1965; Курек,1991].

Исследователи психоаналитической ориентации связывают причины *болезней успеха* с бессознательными компонентами психики: сексуальной сферой (З.Фрейд); особенностями детской психики и отношениями с родителями в детстве (А.Адлер, Э.Берн).

Польский психолог К.Обуховский причину болезни успеха видит в слишком ранней формулировке человеком *цели жизни* (в возрасте одиннадцати-тринадцати лет). По его мнению, это «чрезвычайно облегчает мотивацию и концентрацию всех способностей, но одновременно ведет к ограничению круга интересов и слишком ранней специализации, что может значительно обеднить личность, создавая, в конечном счете, трудности при попытках выйти из состояния психического нарушения приспособления» [Обуховский,1981,С.198].

В.С.Ротенберг причиной заболевания после успеха (*болезни успеха*) считает снижение поисковой активности после достижения цели и изменение системы ценностей для оправдания этого снижения. Он отмечает высокую частоту случаев депрессий и самоубийств после достижения цели, носящей характер сверхзадачи. Автор пишет: «Обычно высокая субъективная значимость этого предвкушаемого достижения приводит к тому, что субъект воспринимает его как ко-

нечную вожденную цель всех усилий и настраивает себя на то, что после достижения цели отпадет потребность в каких-либо усилиях и можно будет спокойно наслаждаться плодами победы. Однако вскоре после достижения цели вместо безмятежного счастья появляются различные признаки заболевания» [Ротенберг, 1982, С.32]. При этом процесс борьбы может иметь совершенно разную длительность и интенсивность, процесс достижения цели может внезапно удлиниться в зависимости от случайных причин (например, отсрочка защиты диссертации в связи с необходимостью сбора дополнительного материала), однако *болезнь успеха наступает только после достижения цели и завершения борьбы*. Если же после достижения цели субъект переключается на другую высокомотивированную деятельность, не обязательно сопровождаемую положительными эмоциями, то заболевания (либо душевного неблагополучия) не наступает.

Как отмечал Г.Селье: «С точки зрения стрессовой реакции не имеет значения, приятна или неприятна ситуация, с которой мы сталкиваемся... Специфические результаты двух событий - радости и горя - совершенно различны, даже противоположны, но их стрессорное действие (неспецифическое требование приспособления к новой ситуации) может быть одинаковым» [Селье, 1992, С.16-17]. Представление об успехе как стрессе позволило Н.С.Куреку дать конструктивное объяснение «заболеваниям успеха» [Курек, 1991], согласно которому большой, полный *успех* - это сильный *стресс*, характеризующийся теми же фазами, что и любой стресс:

А) *Реакция тревоги* - характеризует процесс мобилизации защитных механизмов. Организм функционирует с большой нагрузкой. Известно, что к концу первой фазы у большинства людей повышается работоспособность.

В) *Фаза сопротивления (резистивная фаза)* - характеризуется сбалансированным расходом адаптационных ресурсов организма.

С) *Фаза истощения* адаптационных ресурсов организма.

Соответственно, люди, у которых после успеха возникает депрессия и снижается поисковая активность, находятся либо в первой фазе стресса - *тревоги*, либо в третьей - *истощения*.

*Стресс* при успехе усиливается рядом неблагоприятных психологических факторов, оказывающих влияние на состояние человека и требующих активной перестройки как самой деятельности, так и системы отношений. Среди неблагоприятных факторов выделяют *внутренние* и *межперсональные* конфликты (по Н.С.Куреку, соответственно, *интрапсихические* и *интерпсихические* конфликты [Курек,

1991]). К **внутренним** личностным конфликтам, усугубляющим возможную негативную роль последствия успеха, относятся:

- Конфликт успеха с *представлением о себе* как неудачнике либо человеке с заниженным уровнем притязаний. Еще бельгийский психолог Ж.Нюттен (1909-1988) писал, что механизмы регуляции вступают в действие, как только представление о себе оказываются под угрозой, то есть когда объективные результаты поведения слишком отличаются от ожиданий субъекта. Пессимист преуменьшает успешность своего результата, считает свой успех случайным. Избегая успеха, он сохраняет устойчивость своей «Я-концепции».
- Конфликт успеха с *представлениями о системе социальных ценностей*. Он возникает, если человек негативно оценивает господствующие в данной социальной системе ценности.

К **межперсональным** конфликтам человека, усугубляющим возможную негативную роль последствий успеха, относятся:

◇ *Конфликт с руководством*. Успех, как правило, приводит к тому, что к человеку повышают требования, ему поручают более сложную и ответственную работу. Однако после успеха сам человек, в ряде случаев, склонен несколько снизить свой уровень притязаний по сравнению с прежним, достигнутым (хотя и повышает его по сравнению с предшествующим ситуации успеха уровнем притязаний). В то же время происходит некоторый объективный спад результатов. В таких условиях не исключено возникновение противоречия между возросшими требованиями руководства и несколько сниженными притязаниями и достижениями данного работника. Этот конфликт может повысить тревожность и психическое напряжение.

◇ *Конфликт с коллегами по работе*. Успех данного работника означает, что у него повышается социальный статус и самооценка. Он становится «одним из немногих»; при этом, как показано в [Курек, 1991], у других членов коллектива индекс достижений и самооценка «автоматически» снижаются, в результате чего даже те люди, которые раньше принадлежали к «одним из немногих», но долгое время не повышали свои объективные результаты и производственные показатели, становятся такими «как все». Как точно подметил французский писатель и философ Альбер Камю (1913-1960г.), лауреат Нобелевской премии, «Нам лишь тогда охотно прощают наши удачи и успехи, если мы согласны великодушно делиться ими. Но непереносимое условие счастья - не думать о других. А раз так, выхода нет. Счастливый и осужденный - или прощенный и несчастный» [Камю, 1969, С.134].

◇ *Конфликт в семье*. Если успех влечет за собой социальное признание человека как высокоодаренного, талантливого, то это может обострить соперничество в семье, привести к конфликтам даже с детьми. Родители, высоко оцениваемые социумом, как правило, предъявляют *завышенные* (порой - *неадекватно* высокие) требования к своим детям. Однако их дети могут обладать более низкими способностями в силу закона «регрессии к среднему». Конфликт между возросшими после успеха требованиями родителей и возможностями их детей может приводить к невротизации как детей, так и родителей.

### **Эффективность, надежность и качество профессиональной деятельности**

Понятия *надежность*, *эффективность* и *качество*, применяемые для оценки успешности профессиональной деятельности, во многом близки и взаимосвязаны. Различные исследователи подчеркивают взаимозависимость этих понятий.

Так в обзорной работе по психологии профессионализма А.К.Маркова для оценки *эффективности* труда наряду с другими объективными показателями относит *качество и надежность* [Маркова, 1996].

Специалисты в области эргономики подчеркивают, что повышение эффективности человеко-технических систем невозможно без обеспечения высокой работоспособности и *надежности* оператора [А.А.Крылов (ред.), 1988].

В.Д.Шадриков, реализуя функциональный подход к деятельности, выдвигает формулу нормативных способов социальной деятельности, отвечающих характеристике деятельности как труда, параметрами которой являются *производительность, качество и надежность*. [Шадриков, 1994].

Для последующего корректного использования этих понятий в рамках психологического анализа профессионализма, необходимо определить смысловые и психологические различия между ними и соотнести эти понятия с соответствующими компонентами структуры деятельности. Далее последовательно рассмотрим содержание и особенности использования каждого из названных выше понятий.

Проблемы *эффективного* использования рабочей силы и техники в промышленном производстве волнуют уже в начале XX столетия. Так, основополагающая работа одного из "отцов" менеджмента Г.Эмерсона, вышедшая в 1912г., носила название "Двенадцать принципов эффективности" [Г.Эмерсон, 1993.]. В экономике (начиная с Рикардо) термин "эффективность" используется как отношение результата к определенному виду затрат.

Проблематика *надежности* начинает разрабатываться позднее, начиная с конца 40-х - начала 50-х годов XX века, причем в основном представителями направления, связанного с управлением техническими системами. А еще позд-

нее, с начала 70-х годов XX столетия приобретает собственное звучание и проблема *качества*, преимущественно в работах по менеджменту.

Расширению понятия «эффективность» на другие сферы деятельности способствовала *праксиология*\*. Дальнейшее развитие понятие эффективности получило в работах Я.Зеленевского. Он рассматривает *эффективность*, *выгодность* и *экономичность* в качестве основных критериев «*исправной*» деятельности. Зеленевский отождествляет *эффективность* и *целесообразность* или, как это было ранее у Котарбинского, *результативность*. Зеленевский вводит *меру эффективности* как «*отношение суммарной ценности фактических результатов деятельности к ожидаемой суммарной ценности соответствующих целей*» [Зеленевский, 1976, С.123]. Таким образом, он определяет эффективность не просто как отношение между *результатом* и *целью*, а как отношение, опосредованное *ценностями*, причем он не сводит их исключительно к материальным ценностям.

Эффективность является многоаспектным понятием и определяется различными критериями. А всякая *многокритериальность* требует способов согласования критериев между собой, поиска компромисса. В зависимости от того, как они будут строиться, получают различные значения эффективности.

Эффективность как характеристика деятельности отражает отношение *результата* как одного из «элементов» деятельности ко всем ее другим «элементам» - *ценностям*, *потребностям*, *целям* и *средствам* (*затратам*). Каждое из выделенных отношений является *частным критерием эффективности*. Различные точки зрения по поводу методов оценки эффективности связаны с различными способами согласования частных критериев и имеют не столько теоретическую, сколько прикладную основу.

Определение эффективности труда предполагает сравнение полученного эффекта с теми затратами, которые необходимо произвести для получения данного эффекта. Если показатели, применяемые для оценки эффекта, могут быть количественно измерены, то можно говорить о «результативности» как синониме полученного «эффекта». Результативность - это наличие результатов, итогов труда, которые могут быть позитивными (запланированными) или негативными (неожиданными). Затратная же сторона обязательно включает физиологические и психологические показатели («цену» деятельности).

---

\* Т.Котарбинский, которого считают основателем *праксиологии* как области научных исследований, определил ее как «общую теорию эффективной организации деятельности» [Котарбинский, 1997, С.20].

Используемое М.А.Дмитриевой для оценки профессиональной деятельности понятие «профессиональная успешность» очень близко к рассмотренному выше понятию «эффективность». Успешность деятельности в данном случае включает продуктивность, производительность труда, качество продукции, надежность (безошибочность) действий. В некоторых случаях, - при невозможности количественной оценки и высокой степени надежности, - показателем успешности может служить уровень сложности решаемой задачи. Наряду с указанными показателями успешности, как подчеркивает М.А.Дмитриева, «следует учитывать и нервно-психические затраты, необходимые для достижения цели, а также степень удовлетворенности работника своим трудом» [Дмитриева, 1979, С.14].

Таким образом, когда говорят, что человек решает задачи той или иной деятельности профессионально, то имеют в виду - со *знанием дела* и получает при этом хорошие результаты. Но при этом важно понимать, чего это стоит человеку на психологическом и физиологическом уровне, какова цена полученных результатов.

А.К.Маркова при оценке эффективности труда различает объективные и субъективные показатели. К объективным показателям относятся: производительность (количество продукции, выпущенное в единицу времени); трудоемкость (время, затрачиваемое на единицу продукции); качество (соответствие продукции ГОСТам и требованиям технологии); надежность (вероятность выполнения требуемых функций в течение заданного времени и в заданных условиях) и др. К субъективным (психологическим, личностным) показателям эффективности относят: заинтересованность человека в труде; удовлетворенность трудом; социальный статус (формальный и неформальный), достигнутый человеком в труде; уровень притязаний; самооценку; психологическую цену труда (величину психических и физиологических усилий); степень напряженности психических функций, и процессов, обеспечивающих получение нужного результата [Маркова, 1996].

Специалисты по эргономике подчеркивают, что повышение эффективности систем «человек-техника-среда» (СЧТС) невозможно без обеспечения высокой работоспособности и надежности оператора. Под надежностью здесь понимается «способность человека-оператора безотказно выполнять деятельность в течение определенного времени при заданных условиях» [Крылов, Суходольский (ред.), 1988, С.11].

Эффективность деятельности группы определяется как отношение достигнутого результата (по тому или иному критерию) к макси-

мально достижимому или заранее запланированному результату. Эффективность деятельности может быть определена, если четко выделены количественные или качественные критерии как основания для сравнения достигнутого и запланированного результата. Для оценки эффективности *групповой* деятельности выделяют два универсальных критерия: 1) *продуктивность* (чаще всего экономическая, выражаемая в единицах продукции, соотнесенных с затратами на ее производство) и 2) *удовлетворенность* (трудом, группой и др.), понимаемая как психологическое состояние, вызванное соотношением определенных притязаний субъекта труда и возможностью их осуществления.

Понятие «эффективность труда» тесно связано с такими понятиями, как «качество деятельности», «устойчивость работы», «надежность функционирования» и т.д. Рассмотрим аналогичные понятия, применяемые в технических системах, с тем, чтобы расширить их для последующего использования в человеко-технических системах, а далее - в системах «субъект труда - профсреда».

Под качеством функционирования технической системы понимается степень ее приспособленности к достижению поставленных задач [Г.В.Дружинин, 1977, С.60]. Когда говорят о качестве функционирования технической системы, всегда подразумевается наличие типовой задачи, для решения которой эта система предназначена. Качество функционирования зависит от многих факторов, в том числе от надежности отдельных частей системы. При этом под надежностью (элемента или системы) понимается способность выполнять заданные функции, сохраняя свои основные характеристики (при определенных условиях эксплуатации) в заданных пределах.

Как отмечалось ранее, в понятие эффективности входит *отношение результата* деятельности к *целям*, которое называют также «целевой эффективностью». Отношение *результата* к *целям* рассматривается как мера *соответствия* результата и цели. Это соответствие считают *надежностью*. Таким образом, если система функционирует надежно, результат ее деятельности соответствует целям, то *отношение результата* к цели близко к *максимальному* значению. В последнее время именно *надежность*, выраженная в отношении результата к целям, начинает играть доминирующую роль в определении эффективности.

Итак, основными требованиями, предъявляемыми к *эффективной деятельности*, являются *надежность* и *ответственность* или, как это формулируется у Т.Питерса, Р.Уотермена, Дж.Харрингтона, У.Деминга, *качество* и *ответственность*. В свою очередь проблематика *качества* в управлении, связанная преимущественно с устране-

нием ошибок, в инженерной психологии включается в более общую проблематику *надежности*.

В теории надежности признается *объективный характер ошибок*, ошибки рассматриваются как "нормальное" явление, тем самым косвенно постулируется принцип, что безошибочной деятельности не бывает, *"не ошибается тот, кто ничего не делает"*. Поэтому в теории надежности основной акцент делается на то, как *при наличии ошибок* в функционировании отдельных элементов системы добиться требуемого функционирования системы в целом. Это приводит к тому, что особую роль в обеспечении надежности начинает играть *устранение последствий ошибок*, а не причин.

При решении задач эффективного *управления качеством* акценты ставятся совершенно иные. Это связано с тем, что там признается преимущественно *субъективный характер ошибок*. Следовательно, более целесообразно устранять *причины* ошибок, а не бороться с их последствиями. *«Возможно, человеку и свойственно ошибаться, но платить ему за это может только бог. Наш деловой мир принимал ошибки как само собой разумеющееся»* [Питерс, Уотермен, 1986, С.52]. Но деловой мир вынужден был сменить такое отношение к ошибкам, как только стало ясно, что это экономически не выгодно. Принцип *«качество требует денег»* изжил себя и был заменен иным принципом - *«качество приносит деньги»*, смысл которого состоит в том, что затраты на повышение качества окупаются сторицей. Отметим, что этот принцип справедлив как для сферы материального производства, так и для сферы обслуживания.

Если в теории надежности исходят из того, что *возможно* построить надежную систему из ненадежных элементов, то в разработках по управлению качеством особое значение придается тому, что недостаточно говорить о качестве продукции (как некоторой *целостной* характеристике фирмы), необходимо требовать высокого качества от каждого элемента системы. Только качественная работа всех элементов может действительно обеспечить качество продукции.

Применительно к задачам менеджмента это означает, что только высококачественная профессиональная деятельность отдельных специалистов может обеспечить высокое качество деятельности фирмы. В то же время необходимо учитывать принцип системности, согласно которому свойства системы не равны сумме свойств составляющих ее элементов (поэтому *команда звезд* не есть команда звезда). Повышение качества в отдельных элементах системы не всегда приводит к повышению качества системы в целом, а иногда даже снижает его, поскольку изменение качества отдельного элемента требует *перестройки всей*

*системы*, которая не может осуществиться мгновенно. Более того, подобная перестройка может привести к существенному изменению качества других элементов, которое не всегда возможно предвидеть и оценить и которое может снизить качество системы в целом.

### 3. ИНЖЕНЕРНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

#### 3.1 Оценка индивидуального профессионализма

Высокий профессионализм предполагает не только обширные и глубокие познания, не только совершенные умения и навыки. Мастера с большой буквы отличает и высокая профессиональная мотивация, и устойчивая самооценка («профессиональное достоинство»), и приемы саморегуляции, входящие в индивидуальные секреты мастерства, и особенности профессионального общения. «Блеск высокого профессионализма» специалиста экстракласса виден издалека. Но таких специалистов – единицы, и «мир держится» не только на них, но и на огромной армии *добротных профессионалов*, успешно делающих свое дело.

#### Критерии и уровни профессионализма

Для целей профессиональной подготовки нужны ориентиры, позволяющие определять и прогнозировать уровень овладения *профессиональной ролью*, или уровень *профессионализации*.

Психологи склонны различать несколько градаций профессиональной успешности, например «*номинальный*», «*потенциальный*», «*перспективный*» и «*оптимальный*» уровень у М.Д.Утюжникова\*, «*первичный*», «*основной*», «*профессиональный*», «*творческий*» у В.А.Бодрова [Бодров, 1985] и В.Л.Марищука [Марищук и др., 1984]. М.А.Дмитриева, А.А.Крылов и А.И.Нафтульев предложили использовать *три* градации профессиональной успешности: нижний уровень был обозначен как «*номинальный*», далее – «*потенциальный*» (или «*перспективный*»), наконец, высший – «*оптимальный*» [М.А.Дмитриева (и др.), 1979, С.14]. Это послужило основанием для следующих рассуждений.

Специалистов, решающих однотипные профессиональные задачи, по степени успешности можно разделить на несколько категорий,

---

\* См.: Утюжников М.Д. К проблеме количественной оценки личностных и деловых качеств руководителей производства. - М., 1970.

например, “слабые”, “средние”, “сильные”. Далее идет переход профессионала на качественно новый уровень профессионализма - уровень *мастерства*. Исходя из этих предпосылок, для оценки сформированности уровня профессионализма целесообразно использовать в качестве *основной трехуровневую* систему градаций. *Нижний* уровень профессиональной успешности будем обозначать как **потенциальный** (или «учебный»), *средний* уровень - как **основной** (или «номинальный») и, наконец, *высший* уровень профессиональной успешности - как **оптимальный** (или «перспективный»).

Дополнительный, *качественно* более высокий уровень, связанный с *выходом за пределы* деятельности «добротного профессионала», обозначим как уровень **мастерства**

Внутри каждого из обозначенных выше уровней профессионализма, - «*потенциального*», «*основного*» и «*оптимального*», можно выделить, по крайней мере, по три *подуровня*. Тогда в пределах *основной* системы возникает достаточно дифференцированная девятибальная шкала оценки уровня сформированности профессионализма.

Далее необходимо определиться с *критериями* оценки и вытекающими из них *показателями* уровня профессионализма. Причем эти показатели должны быть *количественно измеримыми* (с помощью прямых или косвенных методов).

Профессионализм проявляется и в высоких результатах деятельности, и в состояниях человека. Поэтому можно выделить две группы показателей эффективности: 1) внешние (объективные) показатели *результативности* выполнения профессиональной задачи и 2) внутренние, *психологические* (и психофизиологические) показатели деятельности.

К *первой* группе могут быть отнесены такие показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность и др.

Ко *второй* группе показателей уровня профессионализма будем относить:

- профессионально значимые свойства;
- профессиональные знания, умения и навыки;
- профессиональную мотивацию;
- профессиональную самооценку и уровень притязаний;
- возможности саморегуляции и стрессоустойчивость;
- особенности профессионального взаимодействия;

- общую физическую тренированность.

Возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику изучаемой профессии. Остановимся более подробно на показателях, отнесенных ко второй группе, прежде всего на профессионально значимых свойствах и на профессиональных знаниях.

**Профессионально значимыми свойствами** (или профессионально важными качествами - по В.Д.Шадрикову) называют индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения [Шадриков, 1997]. К профессионально важным качествам (ПВК) относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема ПВК. Профессионально значимые свойства по мере овладения профессиональной ролью *развиваются*, складываются *приемы их компенсации*, совершенствуется их *структура*. Развитие профессионально-важных качеств (ПВК) в деятельности прослеживалось различными авторами для следующих профессий: операторов сортировочных горок, сборщиц полупроводниковых приборов [Шрейдер, Шадриков, 1976] и шлифовщиков [Шадриков, Дружинин, 1979]. Обобщая, В.Д.Шадриков так раскрывает процесс становления профессионально значимых свойств [Шадриков, 1997]:

- а) сформированы достаточно *устойчивые* связи между отдельными ПВК, сохраняющиеся на различных уровнях профессионализации; вместе с тем ряд связей носит *временный* характер;
- б) увеличивается общее число *значимых* связей в структуре ПВК;
- в) уменьшается число связей отдельных ПВК с успешностью деятельности, т.е. по мере профессионализации успешность деятельности все в большей мере начинает определяться *всей структурой* ПВК, а не отдельными качествами.

Таким образом, можно предположить, что по мере профессионализации успешность деятельности все в большей мере определяется всей структурой ПВК, а не отдельными качествами.

Подтверждением этих положений служат результаты исследований С.В.Фирсовой\*. Сравнение (на основе корреляционных плеяд) профессиональной структуры *опытных* водителей троллейбусов и *учащихся* учебного комбината свидетельствуют о более высокой интеграции профессионально значимых свойств у специалистов, находящихся на «основном» уровне профессионализации по сравнению с

---

\* См.: Фирсова С.В. Психологические аспекты профессиональной подготовки водителей троллейбусов /Автореф. диссерт. канд. психол. наук. -Л., 1990.-17с.

«потенциальными» профессионалами. Дальнейшей профессионализации, по всей видимости, сопутствует *индивидуализация* структуры профессионально значимых свойств: как известно, «добротные» специалисты в меньшей степени отличаются друг от друга, чем специалисты «экстра-класса». Вероятно, это же явление имел в виду В.Д.Шадриков, когда впервые высказал предположение, что на высшей ступени профессионализации *«происходит смена ПВК, адекватных деятельности до накопления профессионального опыта, на систему ПВК, основанную на личном профессиональном опыте»*<sup>\*\*</sup>.

Таким образом, критериями уровня овладения профессиональной ролью по рассматриваемому показателю является *развитие* профессионально значимых свойств, *способы их компенсации, интегрированность* структуры ПВК и ее *индивидуализация*.

**Профессиональные знания** специалиста «экстра-класса» отличаются *обширностью, систематичностью* и своеобразной *«готовностью»* - это теснейшим образом связанная с систематичностью *способность немедленно припоминать то, что в данную минуту необходимо*, постоянная *мобилизованность всего запаса знаний*.

Анализируя процесс формирования знаний, Ю.А.Самарин показал, что система любых знаний, в том числе и профессиональных, складывается из *локальных, частносистемных, внутрисистемных и межсистемных ассоциаций* [Самарин, 1962].

По Ю.А.Самарину, простейшим элементом всякого знания является *локальная ассоциация*. Знание может быть *чрезвычайно элементарным*. Например, «красный свет - движение запрещено». Но локальные ассоциации даже у маленького ребенка недолго остаются локальными, они обрастают новыми ассоциациями, расширяющими знание о предмете, явлении или ситуации.

Локальная ассоциация представляет собой относительно изолированную связь, *еще не вошедшую* в систему хотя бы простейших знаний о том или ином явлении или *уже выпавшую* из той или иной системы знаний в силу процесса забывания. Локальные ассоциации представляют собой начальный этап усвоения специальных терминов, более или менее изолированных понятий, представлений и др. Чем больше пополняются знания человека в той или иной профессиональной области, тем меньше возможность образования локальной ассоциации, поскольку каждое новое знание сразу же включается в уже образованную систему знаний.

Из этого определения локальных ассоциаций ясно, что их наличие характерно для отправной точки «потенциального» уровня профессионализации.

---

<sup>\*\*</sup> См.: Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности как системы // Психологич. журнал, 1980, №3. - С.41.

*Частносистемные* ассоциации представляют собой систему ассоциаций, хотя и простейшую, ограниченную частным знанием о каком-либо отдельном предмете или явлении, но включающую умение применять это знание в разнообразных ситуациях.

Такого рода ассоциациями обычно пользуется *начинающий специалист*, выходящий на *номинальный* уровень освоения профессиональной роли.

*Количественное* нарастание связей (знаний) при их правильном соотнесении друг с другом, т.е. при образовании подвижной системы знаний по данному предмету, дает *качественный* скачок, позволяющий говорить о новом уровне ассоциативных систем [Самарин, 1962, С.295].

На уровне *частносистемных* ассоциаций имеющиеся знания охватывают *основные* вопросы данной системы знаний (в пределах соответствующей специализации в той или иной области научной или практической деятельности). Данные знания глубоко систематизированы, т.е. многообразно соотнесены друг с другом и подчинены основным целям данной системы знаний, усвоенным в процессе обучения. Это те знания, которые были «открыты» специалистом в процессе самостоятельных поисков, явились основанием *личного опыта* в данном виде деятельности.

Мыслительная деятельность на данном уровне позволяет опираться на широкий круг знаний, извлекать существенные стороны выделяемых явлений в соответствии с решаемой профессиональной задачей и образовывать *новый синтез знаний* как результат решения различных профессиональных задач.

*Внутрисистемные* ассоциации, по мнению Ю.А.Самарина, характеризуют *образовательный* и *профессиональный* уровень человека. Без развития высокого уровня внутрисистемных ассоциаций, предусмотренного как общим, так и специальным образованием, невозможно развитие техники, науки, невозможна квалифицированная работа в любой области труда. Вместе с тем они могут вести к так называемой «профессиональной ограниченности» специалиста, не умеющего в оценке явлений выйти за пределы своей специальности. Поэтому *внутрисистемные* ассоциации являются все же не самоцелью, а *этапом* в формировании более сложной системы связей, названных *межсистемными*.

Если *внутрисистемные* ассоциации обеспечивают эффективность деятельности на *основном* уровне профессионализации, то *межсистемные* ассоциации, вероятно, характеризуют ее *оптимальный* уровень. *Оптимальный* уровень профессионализации предполагает использование многообразных знаний, выходящих за пределы данной специальности, для решения разнообразных профессиональных задач.

На основе расширяющихся ассоциаций о *предмете* (и *объекте*) труда, на основе увеличивающихся *возможностей сравнения* форми-

руется *динамичность* умственной деятельности. Она выражается, **во-первых**, в использовании образовавшейся системы ассоциаций в *разнообразных условиях*, в частности, в условиях, отдаленных от тех, в которых формировалась данная ассоциативная система. **Во-вторых**, динамичность умственной деятельности выражается в создании *новых ассоциативных систем* на основе уже имеющихся ассоциативных систем. Из этих особенностей *межсистемных* ассоциаций Ю.А.Самарин выводит ряд *качеств ума* [там же, С.482-484]:

- 1) **готовность** ума, т.е. быстрота *актуализации* нужных связей для решения этой задачи или, иначе, быстрота поиска и отбора необходимых ассоциаций;
- 2) **творческие возможности**, т.е. быстрота установления *ассоциаций* между самыми отдаленными системами связей по какому-либо существующему признаку и быстрое *диссоциирование* привычных связей, если при решении данной задачи они оказываются в этом виде непригодными;
- 3) **критичность** и **самокритичность** ума - результат *обобщенного опыта* человека, удач и особенно неудач (своих и чужих).

Таким образом, можно говорить об особенностях **профессионального мышления**. В.Хаккер пишет о возрастании в профессиональной деятельности, характерной для периода НТП, роли *когнитивного*, особенно *интеллектуального* фактора. Речь идет не только о более высоком уровне знаний, но и об особых качествах *мышления*, прежде всего, мышления, способного *прогнозировать* и планировать производственные ситуации и необходимого при регулировании сложных профессиональных задач [Хаккер, 1985].

**Умения и навыки.** Переходя к этому показателю профессионализации, отметим, что все сказанное выше о *знаниях* относится также к *умениям и навыкам*. Навыки сначала усваиваются как *изолированные автоматизированные действия*, затем сливаются в *целостные конструкции (системы навыков)*, а сами навыки обобщаются до уровня так называемых «вторичных умений», которым присущи гибкость, вариативность, опосредованность знаниями [Милерян, 1974].

Умения и навыки, обеспечивающие оптимизацию системной активности, способны не только совершенствоваться, но и подвергаться деструктивным процессам под воздействием разных субъективных и объективных факторов. Эти процессы сопровождаются частичным разрушением структуры профессиональной деятельности (выпадением

элементов, нарушением связей между элементами, изменением значимости отдельных элементов и т.д.). Значение причин, механизмов и моментов отдельных деструктивных явлений (процессов) позволяет учесть их при обучении и тренировке, при проектировании технических средств и условий деятельности.

В последние годы изменилось представление о стабильности профессий. В результате все более быстрого технологического развития профессия перестала представлять собой устойчивую и законченную систему навыков. Как подчеркивает В.Хаккер, многостороннее образование специалистов для выполнения задач становится обязательным. Сложность производственных процессов увеличивает роль знаний в регулировании профессиональной трудовой деятельности. Наряду с накоплением знаний происходит воспроизводство знаний - умение делать вывод из главного [Хаккер, 1985].

**Профессиональная мотивация** есть особая конкретизация мотивации *трудовой*, обусловленная специализацией в данной профессиональной области и формируемая по мере приобретения личного профессионального опыта [Суходольский, 1998]. Е.П.Ильин выделяет три группы мотивов, побуждающих человека к труду [Ильин, 2000]:

- 1) Побуждения *общественного* порядка. Это и осознание необходимости приносить пользу другим людям и обществу в целом, и общественная установка на необходимость труда («кто не работает, тот не ест»), и нежелание прослыть тунеядцем.
- 2) Получение *материальных благ* для себя и своей семьи: зарабатывание денег для удовлетворения *материальных* и *духовных* потребностей.
- 3) Удовлетворение потребностей в *самовыражении, самореализации*.

Каждый трудовой мотив может конкретизироваться в *нескольких* профессиональных мотивах. При этом следует также учитывать, что профессиональная мотивация развивается от *положительного* отношения к деятельности на основе *осознания* собственных материальных, интеллектуальных, социальных потребностей - к созданию сбалансированной структуры адекватных мотивов с ведущей ролью «общественных» критериев мотивации.

**Профессиональная самооценка**, в общем плане выступающая как «степень удовлетворенности самим собой», в психологии труда может быть определена как *оценка субъектом труда своих, лично значимых, физических, психических, социальных параметров по*

отношению к профессиональным задачам. С точки зрения успешности деятельности имеет значение:

- а) *уровень* самооценки;
- б) *адекватность* самооценки;
- с) *устойчивость* самооценки;
- д) *гибкость* самооценки.

По мере овладения профессиональной ролью развитие происходит от *частично-адекватной* самооценки к *максимальной* ее *адекватности, устойчивости, гибкости* при общем *высоком* уровне. Отклонение самооценки от адекватного уровня может приводить к профессиональной деформации личности.

**Саморегуляция** в начале профессионализации направлена на обеспечение приемлемых рабочих характеристик отдельных действий. Складывается система *адекватной мобилизации* ресурсов организма [Котик, 1981]. Самосохранение вначале носит *локальный* характер. Затем временная зона саморегуляции расширяется до границ рабочего дня, недели, месяца. Формируются способы компенсации, расширяется зона саморегуляции, сознательно используются индивидуальные приемы саморегуляции.

В американских исследованиях в области *социопедагогики* отмечается, что нельзя ждать от учителя постоянно высокого уровня реагирования на большое количество учащихся в течение шести часов на протяжении пяти дней в неделю. Чтобы элементарно выполнять свои профессиональные обязанности, даже наиболее добросовестные учителя средних школ стараются экономить свои психоэнергетические ресурсы. Они распределяют их умеренными дозами в течение каждого рабочего дня каждой рабочей недели. Иначе не хватит сил на следующий день, на следующую неделю. Учителя, чаще всего бессознательно, стараются не «перегореть» в стенах школы. Иными словами, включается нормальная *защитная реакция* психики.

**Профессиональное взаимодействие** проходит путь от способности *вписаться в группу* (при условии *совместимости* с другими ее членами и лишь в той части деятельности, которая выполняется *совместно*), через способность *вписаться* в любую группу, включая все *более широкие структуры* (бригада, цех, участок) и внутригрупповую активность с созданием *собственной стратегии поведения*, - к высокому уровню *групповой активности* и согласованию стратегий окружающих в групповых целях.

**Физическая тренированность** на первых порах обеспечивает работоспособность в условиях *учебной* организации деятельности, затем *адаптацию* к профессиональной среде и устойчивую *работоспо-*

*способность, быстрое восстановление* после неблагоприятных воздействий. Высший уровень физической тренированности обеспечивает устойчивость к экстремальным нагрузкам, к широкому диапазону воздействий. На высшем уровне тренированности *адаптационные способности* получают максимальное развитие.

\* \* \*

Перечисленные *признаки профессионализации* могут развиваться неравномерно, в зависимости от индивидуальных особенностей профессионала с одной стороны, требований профессиональной среды - с другой. Например, *знания и навыки* могут достигнуть высокого уровня при некотором отставании в области *профессионального взаимодействия* или несовершенной структуре *самооценки*.

При изменениях, возникающих в профессиональной среде или при перемене профессии, возникают не только задачи перестройки системы навыков, но и задачи сохранения и развития уровня профессионализации. Перестройка структуры профессионально значимых свойств, *мотивации, самооценки* может вызвать не меньшие трудности, чем хорошо известная *интерференция* навыков.

На основании описанных критериев можно построить индивидуальную гистограмму овладения профессиональной ролью.

### **3.2 Профессиональная деятельность в особых ситуациях**

Мы исходим из того, что эффективность деятельности зависит от уровня профессионализма человека. В свою очередь, развитие и проявление профессионализма зависит от степени профессиональной адаптации субъекта к условиям и требованиям профессиональной среды, его гибкости. Для успеха во многих делах гибкость (не «*закорюченность*», а способность *варьировать*) зачастую важнее, чем умственные способности. Настоящий профессионал знает *не только* то, как *правильно* делать в конкретной ситуации, но и *в каком диапазоне можно отступить от нормы*. Особенно это важно в *особых* ситуациях, связанных с оперативной неопределенностью, профессиональным риском, действием в экстремальных условиях.

#### **Профессионализм и гибкость**

Изменчивость - характерная особенность современного мира. Технологические и социальные изменения, которые в прошлые столетия тянулись десятки лет, теперь могут произойти в считанные месяцы

и недели, и это оказывает влияние на большинство людей. Исследователи приходят к выводу, что новая техническая реальность влечет за собой решительное изменение всех ключевых понятий индустриальной социологии, таких, как «нормальный рабочий день», «трудящийся» и даже «предприятие», ибо все эти понятия оказываются сегодня «под вопросом»\*. Вместо них выдвигается понятие *гибкость*. В интерпретации У.Юргенса данное ключевое понятие означает:

- *Гибкость* в понимании *рабочего дня*, которое сегодня должно предусматривать самые разнообразные его вариации: удлинение, сокращение, прерывистость и т.д. причем не только (и не столько) в зависимости от особенностей новых технологий, сколько от потребностей самих рабочих, занятых в этих технологиях.
- *Гибкость* в понимании «трудящегося», в деятельности которого существенно изменяется соотношение «исполнительских» и «руководящих», «творческих» и «нетворческих» (рутинных) функций; изменяется тип взаимоотношения с руководителями, из которых «вымываются» промежуточные звенья и «передаточные инстанции».
- *Гибкость* в понимании «предприятия», которое трудно идентифицировать и «локализовать», поскольку его «рабочие места» могут оказаться рассредоточены едва ли не по всей стране (по местам фактического проживания трудящихся), а отдельные функции могут оказаться распределенными по его постоянно меняющимся «звеньям», которые быстро могут менять место своей дислокации.

Одним из важнейших условий для успешного самовыражения, самореализации и адаптации личности в постоянно изменяющемся современном мире, как подчеркивает Н.Ю.Хрящева, является способность к творчеству, *креативность* специалиста [Хрящева, 1998].

### Профессиональная деятельность в особых ситуациях

Рассматривая особенности профессиональной деятельности в особых условиях, сделаем акцент на деятельность субъекта в ситуациях *профессионального риска*, ситуациях *оперативной неопределенности*, а также в *экстремальных* ситуациях, вызывающих *профессиональный стресс*.

---

\* См.: Jürgens U. Gegenwärtige technisch - organisatorische Wadlungsprozesse im Betrieb in arbeitspolitischer Perspektive. - Saapbrücken, 1986. - P.3.

Прежде всего определимся с психологическим содержанием понятия «ситуация», присутствующим в каждом из приведенных выше словосочетаний.

Понятие «ситуация» (ситуация риска, ситуация неопределенности, экстремальная ситуация) достаточно часто используется в повседневном общении, в естественных и общественных науках. Т.Котарбинский рассматривает ситуацию как *«систему внешних состояний вещей, которая в определенном отношении и в определенной мере способствует или препятствует данному действию»* [Котарбинский, 1975, С.63]. В психологии наиболее развернутый анализ ситуаций, встречающихся на жизненном пути человека, приводится Л.Ф.Бурлачуком и Е.Ю.Кожовой [Бурлачук, Кожова, 1998]. Авторы убедительно показали, что понять личность невозможно вне ситуации, в которой она находится.

При определении ситуации акцент ставится чаще всего на ее *внешнем* характере; при таком понимании термин «ситуация» переключается с такими понятиями, как «обстановка», «случай». Ситуация рассматривается как некоторая *статическая* (фиксированная) характеристика: либо как совокупность элементов среды, либо как фрагмент среды на определенном этапе профессионального либо жизненного пути человека (А.Фурнхам, М.Аргайл, В.Мисхел). Согласно такому пониманию, структура ситуации включает в себя действующих лиц, осуществляемую ими деятельность, ее временные и пространственные аспекты. А.П.Альгин вносит в понятие ситуации некоторую *«динамичность»*, определяя ситуацию как *«сочетание, совокупность различных обстоятельств и условий, создающих определенную обстановку для того или иного вида деятельности»* [Альгин, 1989, С.18]. При этом эта обстановка может *способствовать*, или *препятствовать* осуществлению данного действия.

Исходя из целей психологического анализа профессиональной деятельности субъекта в *особых условиях*, следует дифференцировать понятия «ситуация» и «среда». Ситуация не совпадает с видами среды, являющейся сложным образованием. Можно говорить о существовании, климатической, социальной, профессиональной и др. среды, как некоторой части («срезе») объективной реальности. Л.Николов подчеркивает, что, с одной стороны, среда характеризуется устойчивостью, длительностью, стабильностью, а ситуация всегда кратковременна. С другой стороны, среда всегда *внесубъектна*, а ситуация всегда *субъективна* (это всегда «чья-то» ситуация) [Николов, 1984].

Более продуктивным является использование понятия «ситуация» не как некоторой совокупности элементов объективной действительности, а в качестве результата *взаимодействия* личности и среды [Бурлачук и Коржова, 1998]. При таком понимании ситуация определяется как система *объективных* и *субъективных* элементов, объединяющихся в деятельности субъекта.

К *объективной* составляющей ситуации относится актуальное физическое и социальное окружение; к субъективной - любой компонент ситуации, являющийся *личностно значимым*. В этом плане ситуация всегда *субъективна* (это всегда «чья-то» ситуация). Соответственно, поведение человека в данной ситуации обусловлено не столько внешним окружением, сколько его *интерпретацией* этого окружения. К субъективной составляющей ситуации относят также межличностные отношения, социально-психологический климат, групповые нормы, ценности, стереотипы сознания и др.

Такое понимание ситуации перекликается с понятием *жизненного смысла*, введенного А.Н.Леонтьевым для оценки значения для субъекта объективных обстоятельств и его действий в них. Нет здесь и противоречия с основными положениями *теории установки* (Д.Н.Узнадзе, Ш.А.Надирашвили), согласно которой реакция индивида, помимо стимула, обуславливается установкой как целостным психическим состоянием индивида, формирующимся у субъекта под действием действительности. В.Н.Мясищев в своей концепции отношений личности вводит понятие значимой ситуации, подчеркивая при этом уязвимость личности к определенным факторам среды.

Ситуация рассматривается как *когнитивный конструкт* личности, который отражает *часть* объективной реальности, существующей в пространстве и во времени и характеризующейся тем или иным *социальным контекстом* [Воронин, Князев, 1989]. Психологическая интерпретация ситуации зависит от имеющейся у человека «Я-концепции». Поэтому ситуация, внося *субъективную* упорядоченность и *личностно опосредованный смысл* в общую картину мира, задает *контекст* восприятия человека.

В любой жизненной (или профессиональной) ситуации, рассматриваемой как *когнитивный конструкт личности*, можно выделить следующие три аспекта [Магнуссон, 1983]:

- 1) анализ *особенностей восприятия* ситуации субъектом;
- 2) анализ *мотивационной* стороны;
- 3) анализ *реакции* человека на ситуацию.

Таким образом, поведение человека является функцией двух переменных - *личностной* и *средовой* ситуации. При этом психологи склонны придерживаться концепции личностно-ситуационного взаимодействия, в наиболее общем виде представленной N.Endler и D.Magnusson (приводится по [Бурлачук и Коржова, 1998, С.11]):

1. Поведение является функцией непрерывного процесса *взаимодействия (interaction) личности и ситуации*.

2. Личность в этом интерактивном процессе выступает в качестве *активного, целенаправленного субъекта*.
3. Существенными *личностными* детерминантами поведения являются *когнитивные и мотивационные* особенности.
4. Существенными *ситуационными* детерминантами поведения являются *психологические значения* ситуации.

Один из путей решения проблемы взаимодействия личности и ситуации на основе «теории автоматов» предложили D.D.Clarke и R.Hoyle [Clarke & Hoyle, 1988]. Согласно сформулированной ими позиции, поведение человека следует объяснять не в рамках ситуационных и психологических факторов, а в рамках *ситуационно-поведенческих связей* на основе *психологических процессов*. Если принять такую точку зрения, то можно утверждать, что поведение варьируется от ситуации к ситуации, причем способ варьирования различен для различных людей [Бурлачук и Коржова, 1998].

**Неопределенность оперативной ситуации** в профессиональной деятельности. Предметное содержание и профессиональная задача - это не единственные параметры, определяющие профессиональную деятельность человека. Значительное влияние на эффективность профессиональной деятельности оказывают *внешние и внутренние* условия, в которых она протекает. Поэтому важное место в исследовании профессиональной деятельности занимает изучение влияния на нее различных объективных и субъективных факторов, составляющих эти внешние и внутренние условия.

Усложнение, автоматизация и компьютеризация производственных процессов, а также характерное для нынешнего этапа технической реальности резкое увеличение *скорости и объема* производственных, информационных и социальных *взаимодействий* выдвинули в ряд значимых условий современного производства новый фактор - **неопределенность оперативной ситуации**. Неопределенность оперативной ситуации может быть определена как *дефицит информации о временных, пространственных и смысловых характеристиках оперативного события* [Кринчик, 1979].

Существенным здесь является то, что этот фактор выступает и как *внешнее*, объективное условие деятельности, обусловленное неупорядоченным характером представления события в пространстве и времени, и как *внутреннее*, субъективное условие, обусловленное степенью осведомленности работающего человека о временных, пространственных и смысловых характеристиках оперативного события в момент его появления.

Е.П.Кринчик выделяет три основные типа ситуаций неопределенности, с которыми сталкивается человек на современном автоматизированном производстве:

- 1) Ситуации, характеризующиеся неопределенностью *относительно времени* появления оперативного события. Деятельность специалистов в таких системах характеризуется значительным временем ожидания, низкой информированностью, значительной временной неопределенностью, острым дефицитом времени для оперативного вмешательства и высокой "ценой" последствий этого вмешательства.
- 2) Ситуации, характеризующиеся неопределенностью *относительно качественных и количественных параметров* оперативного события. Эти ситуации порождаются опосредствованным характером репрезентации управляемого процесса в информационных моделях и обусловлены тем, что передача информации в таких системах нередко происходит в условиях действия помех, так что полезная информация либо существенно искажается, либо поступает на фоне сильного "шума". С такими ситуациями имеет дело, например, оператор-наблюдатель, работающий с дисплеем радарной установки, дешифровщик аэрофотоснимков и т. д. Идентификация оперативного события требует специальной деятельности по реконструкции полезной информации и особой организации интеллектуального компонента перцептивных процессов.
- 3) Ситуации, характеризующиеся неопределенностью *относительно характера взаимосвязи и соотношений между событиями и их параметрами* в оперативной ситуации. Здесь имеются в виду ситуации *постановки диагноза в условиях неполной информации*. С такими ситуациями человек сталкивается в настоящее время в очень многих сферах профессиональной деятельности: медицине, юриспруденции, военном деле, политике, науке и т. д. К этим традиционным сферам человеческой деятельности, связанным с условиями неопределенности, можно добавить теперь и сферу материального производства в его современном варианте, и область управления производством. Постановка технического диагноза в этих системах осуществляется также в условиях значительной неопределенности, обусловленной их колоссальной сложностью. Этот класс ситуаций неопределенности предъявляет особые требования к интеллектуальным, эвристическим процессам и особенно к процессам принятия решений.

В конкретной деятельности выделенные выше типы ситуаций неопределенности могут выступать комплексно, либо один из них может доминировать. Разные типы ситуаций неопределенности предъявляют разные психологические требования к специалисту.

Фактор *неопределенности* можно рассматривать в качестве одного из компонентов, формирующих *экстремальную ситуацию*. Экстремальность профессиональной ситуации создает сочетание высокой значимости оперативного события, внезапности его появления и высокой «цены» ответного воздействия в условиях острого дефицита

времени [Милерян, 1974]. Как компонент экстремальной ситуации, фактор неопределенности приобретает свойство *стрессогенности* со всеми вытекающими отсюда последствиями.

**Ситуации риска в профессиональной деятельности.** Среди различных видов ситуаций, с которыми в реальной действительности сталкиваются субъекты деятельности (определенные, неопределенные, ситуации, в которых сочетаются неопределенность и риск [Льюс, Райфа, 1962, С.34]), особое место занимают *ситуации риска* в профессиональной деятельности.

По определению, которое дают психологические словари, риск - «это ситуативная характеристика деятельности, состоящая в неопределенности ее исхода и возможных неблагоприятных последствиях в случае неуспеха» [Карпенко, 1990, С.344; Головин, 1997, С.574]. Очевидно, что ситуация риска характерна для самых разнообразных видов деятельности, в том числе в системе «человек-техника-среда». Мы можем говорить об экономическом, социальном, физическом и др. риске, возникающем в процессе деятельности в зависимости от особенностей решаемой профессиональной задачи и условий деятельности.

*Рискованную ситуацию* обычно связывают со *статистическими* процессами, т.е. процессами, для которых можно количественно и качественно определить вероятность того или иного варианта. Для ситуации риска характерно, с одной стороны, *отсутствие полной уверенности* в достижении поставленной цели, а также потенциальная *возможность отклонения* от предполагаемой цели, ради которой осуществляется выбранная альтернатива. С другой стороны, для рискованной ситуации характерна *ненулевая вероятность* достижения желаемого результата.

А.П.Альгин указывает на качественное различие ситуаций *риска* и ситуаций *неопределенности*. В последних *вероятность* наступления результатов принимаемых решений в *принципе неустанавливаема*. Рискованная ситуация - это разновидность ситуации неопределенности, когда наступление событий *вероятно и может быть определено* [Альгин, 1989].

Ситуации риска сопутствуют три условия:

- а) наличие *неопределенности*;
- б) необходимость *выбора альтернатив* (отметим, что отказ от выбора также является разновидностью выбора);
- с) возможность *оценивать вероятность* осуществления выби-  
раемых альтернатив.

Пытаясь «снять» рискованную ситуацию, субъект делает *выбор*, а затем стремится реализовать его в действии (поступке). Количественная и качественная мера учитываемой вероятности находит свое выражение в термине «степень риска» [Альгин, 1989, С.19].

В ситуации риска возможность наступления неблагоприятных последствий (материальный или физический ущерб, заболевание, смерть и др.) при осуществлении тех или иных действий в условиях неопределенности для субъекта, идущего на риск. Возможны материальные, психологические и другие потери, связанные с осуществлением выбранной в условиях неопределенности альтернативы. Ситуация риска сопровождается ожиданием опасности, неудачи в условиях неопределенности и ее реализации и является источником стрессовых состояний в профессиональной деятельности.

**Профессиональный стресс.** Ранее концепция стресса (по Г.Селье) рассматривалась нами в качестве объяснительного механизма так называемой «болезни успеха». Однако стресс является состоянием, сопутствующим многим видам профессиональной деятельности, поэтому можно говорить о «профессиональном стрессе». Для объяснения механизмов профессионального стресса целесообразно использовать вторую, когнитивную концепцию стресса, которая берет свое начало в работах Р.Лазаруса (1966 г.).

Р.Лазарус рассматривает стресс как сложное психическое состояние, возникающее в результате когнитивной оценки индивидом своей способности адаптироваться к требованиям среды. Довольно близким по содержанию к первому является подход Дж.Макграта (1979 г.), который определяет стресс как субъективно оцениваемое рассогласование между требованиями и способностью их выполнить в условиях, когда несоответствие указанным требованиям будет иметь важные для субъекта последствия. Исследователи этого направления основное внимание уделяют когнитивным аспектам стресса: оценке, конфликтам, принятию решения и т.д.

Особенно наглядно эти тенденции проявляются при сопоставлении понятия «профессиональный стресс» (occupational stress), используемого при изучении трудового процесса западными психологами (С.Маскау, Т.Сох, W.Schonpflug и др.), и понятия «функциональные состояния», разрабатываемого в отечественной психологии (А.Г.Дикая, Л.А.Китаев-Смык, А.Б.Леонова и др.). В рамках психофизиологического подхода J.Sharit и G.Salvendy (1982г.) определяют профессиональный стресс как многомерный феномен, выражающийся (или отраженный) в физиологических и психологических реакциях на определенную трудовую ситуацию.

\* \* \*

Завершая параграф о деятельности в особых (трудных) ситуациях, считаем необходимым обратить внимание на следующие моменты. Перед лицом трудных, но жизненно важных ситуаций, человек имеет

возможность сделать осознанный выбор: или сдаться, спастись перед лицом трудностей, сломаться, или же преодолеть трудности и вырасти как личность. Поэтому трудные ситуации следует рассматривать как переломные моменты, которые не только закалывают человека, но способствуют пересмотру им своей роли в жизни.

Исследования профессиональной деятельности в трудных ситуациях подтверждают, что показателем личностного роста является *преодоление* жизненных и профессиональных затруднений путем самоопределения личности, обогащения ее новыми способами видения ситуации, новыми средствами самоорганизации в профессионально-значимых ситуациях\*.

Таким образом, профессионализм как психологическое и личностное образование характеризуется не только знаниями, умениями, навыками, профессионально-значимыми качествами, профессиональным опытом, но и способностью постановки и решения профессиональных задач в особых (трудных) условиях деятельности.

### 3.3 Потенциал профессионального сообщества

Известно образное выражение Е.А.Климова о том, что профессии - «это суть то, что объединяет людей» [Климов,1992,С.6]. Профессия, рассматриваемая как социальный институт, объединяет людей, которые в совокупности образуют определенное *профессиональное сообщество* (*распределенный субъект* профессиональной деятельности). Профессиональное сообщество включает в себя как *отдельных профессионалов* (*индивидуальные субъекты* профессиональной деятельности), так и *профессиональные группы* (*коллективные субъекты* профессиональной деятельности). При этом степень выраженности *профессионализма* у рассматриваемых субъектов профессиональной деятельности может быть различной.

Можно провести некоторые параллели в процессах развития *индивидуального* и *группового* профессионализма. Если процесс индивидуального развития профессионала (индивидуальная профессионализация) - это процесс приобретения индивидуальной профессиональной квалификации и индивидуального профессионального опыта, раз-

---

\* См.: *Литвинова Е.Ю.* Рефлексивные аспекты самоопределения личности в особых жизненных ситуациях (На материале смены профессии): Автореф. дис. канд. психол. наук. - М., 1992. - 18 с.

витие личности профессионала (профессиональной психики), то развитие профессиональной группы (групповая профессионализация) - это не только развитие личностей и индивидуального мастерства членов группы, но и приобретение самих свойств коллективности - целеустремленности, сплоченности, сработанности, коллективного стиля деятельности. Развитие профессии (как социального института и как профессионального сообщества) заключается в развитии приемов и способов работы, в творческом совершенствовании и нормативной фиксации ее технологии, в обогащении технического инструментария и расширения области его применения. Ниже, в таблице 3.1 приводятся признаки и результаты онтогенеза отдельного профессионала, профессиональной группы и профессионального сообщества в целом.

Профессия как социальный институт и как профессиональное сообщество представляет собой своеобразную социальную систему. Эта социальная система, изначально предназначенная для удовлетворения потребностей общества, обладает свойством *самоорганизации*.

Как известно, наиболее фундаментальное свойство самоорганизующихся живых систем, включая общественные, состоит в способности *аккумулировать и передавать* жизненный *опыт*, используя его для адаптации к среде по принципу обратной связи. В этом плане профессиональное сообщество как самоорганизующаяся социальная система обеспечивает накопление и передачу *профессионального опыта*.

Вообще, без определенной дифференциации и автономизации различных сфер человеческой деятельности, выдвижения в них определенных групповых интересов, потребностей и целей само существование общества, и его прогресс невозможны. Поэтому выделение отдельных профессиональных сообществ является необходимым условием существования и развития общества в целом.

Важно, однако, при этом иметь в виду, что любая автономизация групповых (и личностных) интересов, потребностей и целей способна потенциально нести в себе *социальные дисфункции* в силу их возможного несовпадения с интересами, потребностями и целями общества как целостного образования. Соответственно, групповые интересы профессионального сообщества в определенных фазах его развития могут не только не совпадать, но и даже противоречить доминирующим интересам общества.

**Таблица 3.1 - Признаки и результаты онтогенеза профессионала, группы и профессионального сообщества**

<b>Признаки развития профессионализма</b>		
<b>Индивидуальный профессионализм</b>	<b>Групповой профессионализм (коллективный субъект)</b>	<b>Профессионализм профессионального сообщества</b>
Приобретения профессиональной квалификации и индивидуального опыта.	Приобретение опыта совместного решения профессиональных задач.	Накопление, систематизация и развитие общественно значимых профессиональных знаний и опыта.
Развитие личности профессионала (профессиональной психики).	Формирование общих норм, ценностей, смыслов, целеустремленности, сплоченности.	Формирование профессионального языка, взглядов, образа мышления, профессиональной морали и этики.
Становление индивидуального стиля деятельности.	Становление работанности, коллективного стиля деятельности.	Сохранение и развитие норм и правил, социальных институтов, обеспечивающих развитие профессионализма.
<b>Результаты развития</b>		
Субъекту становятся доступными все более сложные профессиональные задачи, деятельность характеризуется высокой эффективностью.	Группа специалистов превращается в коллективный субъект труда, способный высокоэффективно решать комплексные задачи профессиональной деятельности.	Профессиональное сообщество способно генерировать новые задачи и находить способы их решения. Пополняется предметная область профессии, совершенствуется ее техническое оснащение и технологии.

Ранее отмечалось, что основная функция профессионального сообщества как *социального института*, состоит в систематизации, накоплении, преобразовании и передаче профессионального опыта. Такой, ставший традиционным, способ накопления, преобразования и профессионального опыта, характеризуется значительной *растянутостью во времени*. Сам факт наличия профессиональных сообществ в обществе всегда обеспечивал (в большинстве случаев - стихийно) действие того *стабилизирующего* механизма, благодаря которому, несмотря на возникающие несоответствия *групповых* и *общественных* потребностей, сохранялся определенный *баланс* между ними.

В общем случае доля "практиков" (т.е. лиц, не получивших специального образования, необходимого для данной должности) является важнейшей характеристикой состояния профессии, показывающей, с одной стороны, степень ее

институционализации<sup>\*</sup>, с другой - степень соответствия действующей системы образования общественным потребностям. Есть примеры профессиональных групп, которые традиционно не имеют в своем составе «практиков» (в указанном выше смысле слова), - это врачи, фармацевты, военные специалисты и др. Строгий контроль над компетенцией своих членов у этих профессий был введен еще в XVII веке. Так, несмотря на свободу промыслов и занятий, в европейских странах для содержания аптеки требовалось особое разрешение властей, которое давалось лишь лицам, прошедшим испытание в фармакологических сообществах. Подобные ограничения права заниматься определенным видом труда были установлены в интересах личной и общественной безопасности и утвердились в тех промыслах, где некомпетентность была чревата гибелью человека или нанесением существенного вреда государству.

Профессия инженера-электрика также во многих случаях связана с повышенной опасностью и, соответственно, с повышенной ответственностью. Поэтому естественным является ограничение допуска к работе в действующих электроустановках, в энергосистемах и т.д. людей, не обладающих соответствующей квалификацией.

### 3.4 Роль руководителя в профессиональной команде

Можно выделить три существенно различающихся взгляда на управление (три *парадигмы управления*):

- 1) Управление через *«власть над другими»*. Руководитель не в состоянии реализовать *целевой процесс* ни собственной деятельностью, ни посредством организации деятельности других лиц. Поэтому он прибегает к *власти* – принудительной реализации процесса другими лицами. Это примитивнейшая форма управления, в которой символ власти довлеет и над самим руководителем, и над его подчиненными. Отношение руководителя к целевому процессу в данном случае чисто символическое – все делается «его именем», но полностью другими людьми.
- 2) Управление через *«организацию других»*. Руководитель сам целевой процесс не реализует, но направляет свою деятельность на *организацию деятельности подчиненных* так, чтобы в результате достигалась реализация целевого процесса. Степень участия, квалификация и прочие качества подчиненных имеют здесь *принципиальное и определяющее* значение.
- 3) Управление через *«организацию руководителем своей деятельности»*. Руководитель посредством *собственной деятельности* реализует целевой процесс (путем реализации построенной им *концепции* назначения и деятельности предприятия). Участие других лиц является *необходимым* для реализации деятельности предприятия, но не определяющим для управления им.

---

<sup>\*</sup> *Институционализация профессии* - это процесс возникновения и развития системы общественных механизмов, обеспечивающих стандартизацию, регламентацию и контроль как самой деятельности представителей данной профессии, так и социального воспроизводства профессионального сообщества в целом.

**Трудности в практике руководителя.** Сегодня в практике любого руководителя имеются трудности, определяемые не его субъективными качествами или конкретной ситуацией, а носящие принципиальный характер. Они универсальны и характерны для сложившихся в современном мире парадигм управления. Назовем и кратко раскроем сущность трудностей руководителя:

1. *Отчуждение руководителя от «производственного процесса» предприятия.* Для пояснения приведем достаточно банальный пример с бригадиром строителей.

Бригадир «заводит» (кладет) угол (самая ответственная работа у каменщиков), одновременно следя за квалифицированными рабочими (они «поднимают» оконные проемы), за другими каменщиками (они «гонят» стенки), за крановщиком и подсобными рабочими, за бетономешалкой и подъезжающими машинами. Кроме того, он контролирует качество и общий ход работ, реагируя на любое отклонение в производственном процессе (задержанный раствор, «заваленная» стенка, отсутствие рабочего и т.п.). Бригадир и производственный процесс здесь - *единое целое*. Его действия как руководителя работ всегда адекватны ситуации, компетентны и своевременны.

У руководителя предприятия (в самом широком смысле) подобная компетентность и владение ситуацией сегодня отсутствуют. Именно в этом состоит *проблема отчуждения*, причем оно тем больше, чем более высокое положение занимает руководитель. Отчуждение нельзя компенсировать переживанием руководителя за дело - переживания, как правило, хватает, но от него мало проку.

2. *Отчуждение подчиненных от проблем руководителя.* Считается, что руководитель обязан понимать всех, а его проблемы не должны интересовать никого. Такое положение, с одной стороны, заложено сегодня в *профессиональную культуру подчиненных*, с другой, часто и сами руководители считают, что их проблемы - табу для персонала. Однако на практике возникают многочисленные ситуации, требующие от подчиненных инициативных, творческих действий, выходящих за рамки формальных обязанностей и ориентированных на проблемы предприятия в целом.

3. *Некомпетентность при принятии решений.* Кроме некомпетентности, вызванной отчуждением руководителя от производственного процесса предприятия, он также менее компетентен, чем его подчиненные в рамках их *профессиональных областей*. Поэтому при рисках, затрагивающих сразу несколько направлений работы предприятия,

у руководителя нет той базы, на которую он мог бы опереться при принятии решения. Даже непрерывное образование, опыт, полная информированность по всем направлениям работы предприятия не меняют положения, так как каждая *профессиональная область* требует специфических оценок и интуиции, которых нет в арсенале руководителя.

4. *Отсутствие у руководителя средств и методов работы, обеспечивающих эффективные технологии управления.* О наличии этой проблемы свидетельствует уже то обстоятельство, что доминирующей формой работы руководителя является *совещание* и другие коллегиальные методы.

У данной проблемы есть и другая сторона. Образно говоря, сегодня руководителя можно сравнить с шахматистом, играющим вслепую. Действительно, для осуществления своей деятельности он не имеет иных профессиональных средств, кроме вороха часто не на него ориентированных документов, у него нет «шахматной доски», т.е. не на чем «материализовать» свою деятельность. Поэтому насколько шахматист играет за реальной шахматной доской сильнее, нежели вслепую, настолько руководитель может работать лучше в случае своей «вооруженности» адекватными средствами.

Деятельность управленца может рассматриваться как разновидность профессиональной деятельности. Однако при этом менеджмент лишен одной из самых привлекательных сторон современной профессиональной деятельности - автоматизации. Иногда руководителю предлагается поправить такое положение через овладение современными методами из области финансового менеджмента, экономики, права, аудита и др. Однако, при очевидной пользе самообразования, собственно управленческие *проблемы руководителя* этим не решаются. В качестве аргумента сошлемся на приводимое в первом отечественном учебнике «Психология менеджмента» мнение, впервые высказанное в 1991г. Б.Карлофом, который считал, что изучение экономических дисциплин вообще и делового управления в частности не позволяет повысить уровень компетентности в бизнесе [Г.С.Никифоров (ред.), 2000, С.109].

5. *Доминирование оперативной работы. Цейтнот руководителя.* Чрезмерная загруженность руководителя текущей работой не позволяет ему уделять должное внимание *перспективным* вопросам.

При этом многие руководители не вполне понимают, чем они могли бы наполнить свой трудовой день при освобождении их от «текучки». Поэтому остается открытым вопрос, что в большей степени определяет цейтнот руководителя - *перегрузка «сиюминутным»* или *отсутствие видения альтернативной* деятельности.

6. *Деятельность руководителя не обладает целостностью.* Сегодня не потеряли своей актуальности слова известного американского специалиста в области общей теории систем М.Месаровича: «В

настоящее время уже довольно ясно, что систему нужно проектировать как целое, а не начинать с процесса и затем лишь добавлять необходимое управление. Несмотря на то, что можно привести примеры, в которых при проектировании технологии процесса учитывается и наличие управляющих подсистем, общесистемный подход, не делающий никаких подразделений, все еще не реализован» [Месарович, 1973].

7. *Большой риск перейти границу нравственности.* Нередко единственным способом управления у руководителя остается «грохнуть кулаком по столу». И это не следствие его человеческой слабости, «невменяемости» подчиненных, специфики предприятия или ситуации, а традиционная «загнанность в угол» самого руководителя. Сегодня руководитель, управленец - это, пожалуй, единственная профессия, где очень велик риск перейти границу нравственности. Как следствие, эта профессия оказывается связанной с разрушением личности подчиненных и самого руководителя.

Таким образом, можно констатировать, что в рамках первых двух названных выше подходов к управлению руководитель не может построить и осуществить полноценную профессиональную деятельность. Рассмотрим возможные пути повышения эффективности деятельности руководителя в рамках третьей парадигмы управления.

Пожалуй, самый кардинальный подход к решению проблем руководителя с подчиненными, - это *устранение из своей профессиональной деятельности самих людей, самого человеческого общения и зависимости от него*. Как шутит один знакомый профессор, преподаватель с 35-летним стажем: «Хорошо было бы работать в вузе, если бы в нем не было студентов». Однако такой кардинальный подход сродни лечению головной боли с помощью гильотины. Поэтому далее рассмотрим подходы пусть и менее радикальные, но более *конструктивные*.

Сформулируем основные требования к деятельности руководителя, обеспечивающей эффективную работу предприятия.

1. Деятельность руководителя должна быть *тождественной деятельности предприятия*. Альтернативность предлагаемого подхода и сложившейся практики управления иллюстрируют следующие два высказывания: 1) «Государство – это Я!» (Людовик XIV); 2) «Не я правлю Россией, а 35 тыс. чиновников» (Николай I). Это не игра слов, а мироощущение первых лиц двух государств, - *отождествление* себя с государством у первого и *отчуждение* от государства у второго. Руководитель своей деятельностью должен *воплощать*, а не только символизировать работу предприятия.

2. Приближение характера *деятельности руководителя* к характеру *деятельности специалиста*.

Отличительным признаком деятельности специалиста (конструктора, технолога, экономиста и др.) является наличие у него некоторой «технической» ос-

нащенности (той самой «шахматной доски») - модели, проекта и т.п., используя которую он выполняет свою профессиональную задачу. При этом специалист использует определенный набор профессиональных средств и методов для ее выполнения. Извне она выглядит как работа с чертежами, схемами, за компьютером, за приборами и т.д.

Традиционно работа *руководителя* по своему характеру существенно отличается от работы специалиста. Один из резервов повышения эффективности деятельности руководителя состоит в том, чтобы максимально приблизить характер работы руководителя к характеру деятельности специалистов в других профессиональных областях. Отсюда естественным образом вытекает следующее утверждение: *идеально построенное предприятие – это предприятие профессионалов; руководителей (в традиционном понимании) в нем вообще нет.*

3. *Целостность деятельности руководителя* определяется следующими признаками:

- наличие у руководителя (всегда *единственного*) профессионального *смысла (идеи)* деятельности;
- деятельность руководителя «*рефлексивна*», т.е. во всех своих моментах (смысл, неудовлетворенность, проблемы, совершенствование и пр.) направлена *на себя* (смысл - только *собственной* деятельности руководителя, неудовлетворенность, проблемы, совершенствование - *ею же и никогда* - подчиненных);
- деятельность руководителя «*функционально полна*», т.е. содержит в себе *все значащие* (для руководителя) и требующие анализа, совершенствования и исполнения *функции предприятия*.

4. *Стратифицированность*\* системы деятельностей в иерархии предприятия.

Деятельность *руководителя* предприятия строится в достаточно широких и абстрактных понятиях (*документооборот* высокого уровня, *перспективное* планирование, *интегрированные* оценки состояния предприятия, анализ *хозяйственной* деятельности и т.п.). Деятельность *подчиненных* всегда осуществляется в мире более *конкретных*, детализированных понятиях. Подчиненные в своей деятельности как бы «интерпретируют» обобщающие понятия из арсенала руководителя, т.е. раскрывают их в собственных процедурах/процессах. Этот процесс в данном случае и рассматривается как *стратификация*.

---

\* Стратификация (от лат. *stratum* - настил + *facere* - делать) - разделение, расчленение системы (деятельности, организации и др.) на страты. Под стратами в данном случае понимаются группы специалистов данной организации, находящихся на разных иерархических уровнях и различающихся и своим функциональным обязанностям и по уровню полномочий.

Традиционная схема управления не ориентирована на стратификацию - *руководители и подчиненные часто реализуют свою деятельность в одних и тех же понятиях и схемах*. С другой стороны, стратификация порой разрушается самим руководителем из «благих намерений»: в попытках решить проблему отчуждения руководителя и подчиненных за счет размывания иерархических отношений.

Рассмотрим пути реализации эффективного менеджмента исходя из инженерно-психологического подхода к профессиональной деятельности. При этом мы исходим из того, что в основе эффективной деятельности руководителя как специалиста-менеджера - построение некоторой *концептуальной модели* обобщенной деятельности предприятия в соответствии с его миссией; будем называть такую модель «концептуальным предприятием»<sup>\*\*</sup>. Остановимся подробнее на особенностях построения концептуальной модели предприятия.

**Построение «концептуального предприятия»** базируется на свойствах *целостности, стратификации, формализуемости и унификации* процессов управления. «Приводным ремнем» является связь руководителя с подчиненными (стык «концептуальной модели предприятия», построенной руководителем, с деятельностью подчиненных).

При построении руководителем «концептуального предприятия» в качестве основного звена («кирпичика») используется понятие «*управленческое действие*». В данном случае под *управленческим действием* понимается элемент деятельности руководителя, ограниченной ресурсами (людьми, временем, деньгами, материалом и т.п.). В ходе построения «концептуального предприятия» руководитель выстраивает «дерево» *управленческих действий*, как иерархическую структуру *системы деятельности* предприятия.

Часть управленческих действий он выполняет сам (прежде всего это обязательные для управленца «*корневые*», связанные с реализацией стратегии, а также, может быть, часть «*действий - листьев*»). Другие же, которые руководитель классифицирует для себя как *элементарные*, (в том смысле, что не предполагает в их реализации своего непосредственного участия), делегируются менеджерам и специалистам нижележащих иерархических уровней (стратов).

---

<sup>\*\*</sup> Концептуальная модель обобщенной деятельности данного предприятия (в дальнейшем - «концептуальное предприятие») включает в себя в качестве обязательных концептуальную модель деятельности самого руководителя и представление о системе деятельности входящих в данное предприятие специалистов.

Критерий делегированности полномочий создается руководителем в контексте собственной деятельности, поэтому он как норма отношений руководителя с подчиненным лицом всегда делает его достаточно компетентным с позиций собственной деятельности, собственных проблем, т.е. проблем предприятия *в целом*.

В сложившейся практике, когда делегированная подчиненному деятельность либо присутствует в деятельности руководителя в крайне *огрубленном* виде, либо вообще *отчуждается* от руководителя - «*уходит*» от него и «*возвращается*» только при возникновении нештатных ситуаций («*работа по отклонениям*»), руководитель имеет массу проблем с делегированием.

В схеме делегирования деятельности выдерживается ряд принципиальных моментов. Это *полнота* и *адекватность*, означающие, что информация, помимо указанной в критерии, не должна востребоваться руководителем в силу ее достаточности; *ограниченность*, означающая, что за «границами» критерия руководитель не должен вмешиваться в деятельность подчиненного; а также *формализуемость* и *унифицированность*.

Фиксация построенной руководителем модели «концептуального предприятия» возможна и в традиционном («бумажном») исполнении, однако наибольший выигрыш прогнозируется при использовании компьютерных средств.

***Компьютерное обеспечение деятельности руководителя.***  
Эффективное использование компьютерной техники в какой-либо деятельности исходно предполагает, чтобы эта деятельность имела следующие характеристики (или часть из них):

- использование *большого объема однородных* данных;
- выполнение *сложных вычислений* или простых, но за короткое время;
- высокое *качество, надежность, стабильность* (повторяемость) выполняемых процедур;
- интенсивные *информационные коммуникации*;
- *формализуемость* процедур деятельности.

Традиционно построенная деятельность руководителя не отвечает таким характеристикам, поскольку количество объектов этой деятельности относительно невелико и они разнородны (экономические, технические, юридические и пр.); повторяемость действий низка; принимаемые решения и коммуникации, как правило, не критичны ко времени; процедуры принятия решений неформализуемы.

Итак, чтобы быть состоятельным, каждый руководитель должен построить для себя и в дальнейшем осуществлять и совершенствовать *деятельность своего предприятия* («концептуального предприятия»).

Таким образом, президент должен «построить» страну, министр - отрасль, директор – предприятие, политик – партию и т.д. Все остальные аспекты деятельности руководителя рассматриваются в контексте этого главного (поэтому не допускающего отчуждения) направления.

### **Роль руководителя первичного звена при работе в действующих электроустановках**

Социально-психологические причины, связанные с ролью руководителя первичного коллектива, играют большую роль в обеспечении эффективности и надежности работы специалистов в электроустановках. Речь идет о стиле руководства, оптимизации взаимодействий между членами коллектива [Борисов, 1973], а также о роли руководителя в формировании профессиональной «команды», определении целей и места каждого члена группы и т.д.

Ранее уже говорилось о том, что работа в действующих электроустановках, имеет характерные особенности, приближающие деятельность электриков к экстремальным условиям. В соответствии с Правилами техники безопасности (ПТБ) при выполнении пусконаладочных работ в действующих электроустановках назначается производитель работ - формальный лидер, который обязан не только непосредственно руководить работой, но и нести жесткую персональную ответственность за жизнь людей и сохранность оборудования. Его права и обязанности четко определены правилами техники безопасности.

Если этот официально назначенный руководитель полностью контролирует действия бригады (или звена) и руководит ею, то он одновременно является и неформальным лидером. Если же руководитель фактически не является лидером, то это означает, что «формальный лидер» не справляется со своими профессиональными обязанностями. Как правило, никто из членов бригады (звена) не может заменить лидера, и не только потому, что их квалификация (включая квалификацию по ТБ - «группу безопасности») обычно ниже, чем у производителя работ, и они не имеют необходимых прав. Прежде всего, рядовой член бригады не несет за свои действия, распоряжения, указания и т.д. должной ответственности, что очень важно при работе, сопряженной с опасностью травматизма и аварий. Если формальный лидер по каким-то причинам фактически не руководит бригадой, т.е. имеет место «утрата лидерства», и бригада выполняет указания другого члена бригады (или другого лица, не имеющего на это права), то руководство неполноценно уже в силу своей полной безответственности.

Практика показывает, что невыполнение формальным лидером своих обязанностей при выполнении работ в электроустановках - распространенная причина электротравматизма.

Одной из серьезных причин снижения эффективности работы группы, ее надежности является некритическое отношение к лидеру. Это особенно остро проявляется в тех случаях, когда лидер обладает порочными (с профессиональной точки зрения) чертами, например склонностью нарушать технику безопасности и т.п. Однако и при отсутствии у него подобных черт пассивное (некритическое) отношение к его указаниям при работе в установках высокого напряжения может иметь тяжелые последствия, так как любой лидер может ошибаться, например, будучи в состоянии усталости.

Важнейшими характеристиками группы, работающей в установках высокого напряжения, как подчеркивает А.В.Борисов, являются «информационные характеристики»: способность к активной переработке информации, быстрой ее передаче и оптимальному распределению между членами группы. Неумение руководителя первичного коллектива организовать четкий обмен информацией в процессе работы нередко приводит к аварийным ситуациям и несчастным случаям.

#### 4. СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Л.С.Выготский в свое время выдвинул идею, согласно которой в психологии, как и в медицине, для описания особенностей ребенка следует использовать не перечень отдельных показателей (*симптомов*), а более крупную единицу - *синдром*.

##### 4.1 Понятие психологического синдрома

Термин «синдром» часто ассоциирует с «клиническим» подходом и патологией. Однако в психологии понятие синдрома используется и в более широком смысле - для характеристики психических свойств, сочетаний определенных признаков и т.д. Понятие «личностные синдромы» успешно использует А.Маслоу при изучении *самоуважения* и *защищенности* личности (уверенности личности в безопасности своего положения) [Маслоу, 1999, С.409], Э.Фромм пишет о «синдроме роста»; понятие синдрома используется при анализе «эмоционального прогорания» [Венгер, 1994] и т.д.

**В широком смысле *синдром* (от греч. *syndrome* - скопление, стечение) представляет собой комплекс органически связанных между собой признаков (*симптомов*), объединенных единым механизмом возникновения и развития рассматриваемого явления.**

Продуктивным может быть использование *синдромного подхода* и при психологическом изучении профессионализма. Его преимущества определяются тем же что и в медицине: возможностью формулировать диагноз в терминах, задающих направление коррекции - в данном случае психологической.

Существуют определенные предпосылки для такого использования. А.Л.Венгер [Венгер,1994], основываясь на деятельностном подходе, развитом в трудах А.Н.Леонтьева и С.Л.Рубинштейна, предложил общую схему взаимосвязи между симптомами, обеспечивающими устойчивость синдрома и определяющими направление происходящих изменений (рис. 4.1). При дальнейшем описании *содержание основных блоков* данной схемы рассматривается применительно к задачам анализа *профессионализма* как психологического синдрома.

Под *исходными предпосылками* психологического синдрома профессионализма понимаются самые разнообразные факторы, существенные для его поддержания. К ним относятся:

- *индивидуально-типологические свойства;*
- *профессионально важные качества специалиста (ПВК), включая общие и специальные способности;*
- *комплекс наличных знаний, умений и навыков;*
- *события биографии и обстоятельства жизни, включая ситуации успеха или неуспеха;*
- *тип профессиональной и социальной идентификации;*
- *наличие профессиональной компетентности и опыта.*

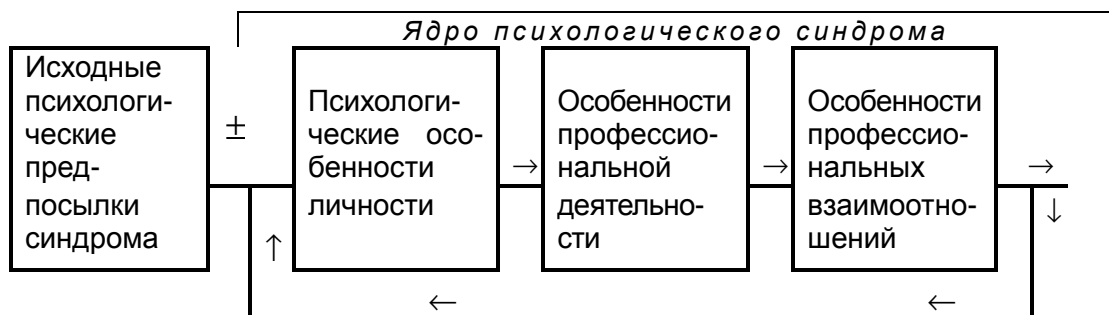


Рис. 4.1. - Схема психологического синдрома профессионализма

**Ядро синдрома** профессионализма содержит три блока:

- 1) Психологические особенности *личности профессионала*:
  - а) *смысловые и ценностные* компоненты личности;

- b) особенности *Я-концепции* и *самоэффективность* личности;
  - c) *активность* субъекта и его *конкурентоспособность*;
  - d) профессиональную *самооценку* и уровень *притязаний*;
  - e) профессиональную *мотивацию*.
- 2) Особенности профессиональной **подготовки** и профессиональной **деятельности**, включая:
- a) *систему формирования* необходимых знаний, умений и навыков;
  - b) *динамику развития* профессионально важных качеств;
  - c) *ситуации успеха-неуспеха*, влияющие на *мотивационную сферу*;
  - d) особенности профессиональной *деятельности*, оказывающие влияние на формирование *профессионального опыта* и *мотивационную сферу*;
  - e) возможности формирования и использования конструктивного (т.е. ведущего к успеху) *индивидуального стиля деятельности*.
- 3) Особенности профессионального *взаимодействия* специалистов в процессе деятельности, включая наличие (или отсутствие) следующих факторов:
- a) контакты с профессионалами (деятельность в условиях *профессиональной среды*);
  - b) конструктивные *традиции* профессиональной группы;
  - c) *наличие авторитетных наставников*.

Как отмечает А.Л.Венгер, в зависимости от строения конкретного синдрома одни и те же психологические факторы могут входить либо в «ядро», либо оказаться в числе исходных предпосылок синдрома, либо, наконец, оставаться нейтральным по отношению к нему [Венгер, 1994].

Поскольку профессионализм является интегральной характеристикой личности, деятельности и общения, то названные факторы могут входить одновременно в разные блоки, в зависимости от *уровня* сформированного профессионализма и *стадии* развития профессионала как личности.

Например, такие факторы, как ПВК, сформированные ранее *знания, умения и навыки*, предшествующая *успешность* или *неуспешность*, а также *профессиональная компетентность* и имеющийся у человека профессиональный и социальный *опыт* включены в *исходные предпосылки* формирования синдрома профессионализма, но при этом они же являются факторами формирования *профессиональной личности*.

Но так как профессиональная личность формируется в процессе деятельности и общения, то в ходе *профессионального обучения*, которое мы рассматриваем как процесс освоения *профессиональной роли*, претерпевает изменение структура ПВК, происходит дальнейшее формирование и развитие знаний и умений, их «встраивание» в *личность*, развивается профессиональный опыт. Все это не только влияет на *характеристики деятельности* и особенности

профессионального *взаимодействия*, но и становится на следующем этапе развития *исходной предпосылкой* синдрома.

В свою очередь смысловые и ценностные *компоненты личности*, особенности Я-концепции и самооценки, самоэффективность и притязания личности, мотивация и конкурентоспособность и т.д. тоже, безусловно, влияют на другие компоненты «ядра» *синдрома профессионализма*, но во многих случаях могут рассматриваться в качестве его *исходных предпосылок*.

То же относится и к остальным рассматриваемым факторам.

Показатели профессиональной успешности, в том числе эффективность, надежность и качество профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом и высокая профессиональная мотивация, продуктивный уровень психологической напряженности и др. психологические факторы, рассматриваются как *выходные координаты* структуры синдрома профессионализма. Синдром профессионализма - это система с внутренней *обратной связью*.

В кибернетике используется понятие *положительной и отрицательной обратной связи*. Отрицательная обратная связь *стабилизирует* систему, приводя ее к некоторому усредненному варианту функционирования в установившемся режиме и *компенсируя отклонения*, вызванные внешними и внутренними *возмущающими воздействиями*. Системы с *отрицательной обратной связью* реализуют принцип управления *по отклонению*. Особенностью работы таких систем *в динамике* (переходном режиме, вызванном резком приложении возмущающих воздействий) является *потенциальная возможность* возникновения *колебаний* выходных координат. При благоприятном соотношении внутренних параметров замкнутого контура эти колебания со временем затухают; при неблагоприятном - система может потерять устойчивость и пойти «в разнос».

Положительная обратная связь, напротив, *выводит на возможные крайние варианты функционирования в установившемся режиме - т.е. в статике*, и потере устойчивости в переходном режиме (при возникновении *внешних возмущающих воздействий*).

Применительно к структуре психологического синдрома профессионализма это означает следующее:

- 1) Исходные предпосылки (индивидуально-психологические свойства, задатки, исходный уровень интеллекта, наличные ПВК, знания и умения, внешние и внутренние нормы и др.) *задают* определенный *уровень* выходных координат, выражаемых в категориях профессиональной успешности. При этом на *формирование заданного (желаемого)* уровня влияют не только *операциональные*, но и *смысловые*, а также *ценностные* компоненты личности.
- 2) Наличие *отрицательной* обратной связи означает, что у человека присутствует *самоконтроль* и возможна *саморегуляция* в процессе его профессионального развития. Самоконтроль и саморегуляция

связаны с регулятивными компонентами деятельности и реализуются посредством когнитивных процессов.

- 3) Отклонение выходных координат от заданного (желаемого) уровня в сторону «худших» показателей, рассматриваемое как дисбаланс между *целями и результатами*, приводит к внутренней *неудовлетворенности* субъекта. Это отклонение воздействует как корректирующее воздействие, направленное на выведение показателей профессиональной успешности на заданный уровень.
- 4) Устранение возникшего отклонения и вызванного им чувства неудовлетворенности субъекта возможно тремя основными путями:
  - а) Путем изменения параметров «ядра» синдрома, т.е. *повышения уровня профессионализма*, включая его операциональный и личностный компоненты. Это - путь *профессионального развития*; он требует коррекции и *целевых, и исполнительных* компонентов деятельности.
  - б) Путем снижения (возможно, *временного*) *требовательности* к своим результатам. Этот путь не обязательно ведет к профессиональной *деградации*. Но он является признаком *профессионального кризиса*, а кризис может стать *отправной точкой* дальнейшего профессионального роста.
  - с) Наконец, при невозможности устранения возникшего отклонения человек может избрать *новую стратегию*, основанную на накопленном *жизненном и профессиональном опыте*. Реализация новой стратегии может потребовать изменение не только форм, но и содержания профессиональной деятельности. Эта стратегия связана с пересмотром не только *целевых*, но и *смысловых*, а возможно - и *ценностных* компонентов.
- 5) При разрыве обратной связи и условиях стабильной деятельности, характеризующейся *отсутствием внешних и внутренних возмущений*, возможно *временное* сохранение сложившегося уровня профессионализма (процесс *стагнации*). Происходит это за счет внутренних резервов, включая особенности *личности, деятельности* и профессионального *взаимодействия*, а также источников, отнесенных к исходным предпосылкам формирования синдрома (старых знаний, умений, навыков, профессионального опыта и др.). При возникновении внутренних или внешних возмущений, разрыв обратной связи (отсутствие самоконтроля) свидетельствует о невозможности сохранения *целостности* основополагающих элементов «ядра» и приво-

дит к их деструктивным изменениям (резкое снижение результативности, ухудшение профессиональных и межличностных отношений, различные виды профессиональной деформации).

Рассмотренная *обратная связь* обеспечивает *целостность синдрома профессионализма* (точнее, его *ядра*, включающего особенности *личности* профессионала, его *деятельности* и профессиональных *взаимоотношений*) и определяет направление его *развития*.

\* \* \*

Таким образом, профессионализм целесообразно рассматривать не как перечень отдельных признаков (симптомов), а как более крупную системную единицу - синдром. При этом мы исходим из того, что профессионализм как интегральное свойство личности, деятельности и общения, характеризуется высокой эффективностью, надежностью и качеством деятельности. Низкие показатели профессиональной успешности свидетельствуют о дезадаптации профессионала в условиях данной профессиональной среды.

## 4.2 Исходные предпосылки синдрома профессионализма

Если мы исходим из определения *профессионализма* как интегральной характеристики *личности, деятельности и общения*, то закономерным является поиск ответа на следующие вопросы: Какие *личностные* свойства человека способствуют становлению профессионализма? Какие *внешние условия* способствуют формированию психических качеств, присущих профессионалу? Исследователи выявили следующие предпосылки формирования профессионала [Горчакова, 1999]:

- Сформированная *мотивация достижений*, основанная на опыте социально подкрепленных успехов.
- Развитый *волевой компонент* психики, обеспечивающий возможность *преодолевать* как собственные внутренние *противоречия*, так и социально обусловленные *препятствия* достижения целей.
- *Стрессоустойчивость*.
- Наличие *самоактуализирующейся тенденции* в структуре индивидуальности.
- *Креативность* как способность созидать в ситуации неопределенности и дефицита ресурсов.

Выделяют различные типы *условий* формирования и развития профессионализма. В общем случае можно говорить об условиях формирования *индивидуального* профессионализма или профессионализма *профессионального сообщества*, а также о *внутренних* и *внешних* условиях.

Спектр *внутренних* условий формирования профессионализма человека представлен врожденными и приобретенными особенностями *индивида* как потенциального субъекта деятельности и *личности*. В.Г.Горчакова акцент делает в основном на индивидуальных качествах: индивидуально-типологические свойства, *темперамент*, *конституция*, базовый *интеллект*; набор потенциальных задатков и склонностей. А.К.Маркова также выделяет ряд *внутренних* условий достижения высот профессионализма, но акцент делает на свойства *личности* (так называемые *акмеологические условия*) [Маркова, 1996]:

- наличие системных качеств, соответствующих возможности профессионального роста и развития;
- индивидуальную ресурсность человека;
- соответствие объекту управления;
- динамичность, то есть умение своевременно учитывать и предвосхищать изменения в сфере *ответственности* человека.

Профессионализм может быть сформирован в том случае, если внутренние психологические качества будут сочетаться с определенными *внешними* условиями, значимыми для будущих профессиональных достижений. К таковым В.Г.Горчакова относит:

- 1) наличие *нетривиальной* ситуации развития и контактов с *яркими* личностями как объектами *идентификации* и *подражания*;
- 2) оптимальное *разнообразие стимулов* социальной среды;
- 3) возможность удовлетворения потребности в *самоактуализации*, самосовершенствовании и самоуважении;
- 4) наличие *препятствий*, укрепляющих человека в процессе их преодоления;
- 5) наличие жизненных *трудностей* как способов усиления творческой адаптации человека и активизации его духовного потенциала;
- 6) наличие *фрустрирующих ситуаций* социальной среды как способов *активации профессионального роста* человека.

*Основы будущих профессиональных достижений* могут быть заложены в *семье*. Таковыми являются [Горчакова, 1999]:

- ⇒ *разнообразие деятельности и впечатлений* ребенка в процессе его индивидуального развития;
- ⇒ предоставление *свободы волеизъявления*;
- ⇒ укрепление *мужества* в процессе разрешения *проблем социализации*;
- ⇒ использование *инструктивного* стиля воспитания в противовес тактике запретов и наказаний за неконфортное поведение;

⇒ предоставление возможности *экспериментировать* с социальной средой и реализация инициатив как актуальных потенций при эмоциональной поддержке взрослых.

Выше речь шла о внешних условиях развития *индивидуального* профессионализма. Однако почвой для профессионализма отдельного человека является наличие также развитого *профессионального сообщества*. В свою очередь, для формирования профессионального сообщества необходимы соответствующие предпосылки. В.Г.Горчакова выделяет следующие **социально-экономические** условия развития профессионализма у конкретной профессиональной общности:

- самоуважение нации, ее ориентация на *культуру достоинства*, а не на культуру полезности (см. также [А.Г.Асмолов, 1990]);
- *престиж образования* в обществе;
- высокий социально-экономический уровень региона;
- наличие эффективной системы управления социальными процессами в государстве.

В качестве **исходных предпосылок** синдрома профессионализма могут служить самые разнообразные факторы, существенные для его поддержания. К ним относятся *индивидуальные (биологические)* свойства, *задатки, определенные общие и специальные способности, ПВК*, комплекс исходных *знаний, умений и навыков*, определенные *личностные качества специалиста*, события его *жизненного пути*, включая ситуации *успеха или неуспеха*, предшествующая *профессиональная карьера*.

К исходным предпосылкам синдрома профессионализма могут относиться особенности *семейного воспитания*, формирования *социальных ролей*, сформированные в ранний период жизни *нормы и ценности*, тип профессиональной и социальной *идентификации*, особенности *профессионального обучения* (освоения знаний и умений), наличие контактов с *яркими личностями*- Учителями с большой буквы, Мастерами своего дела и т.д.

Среди исходных предпосылок профессионализма будем выделять, прежде всего, *смысл, ценности*, профессиональную *компетентность* и *опыт*, а также *конкурентоспособность*.

### **Смысловые и ценностные компоненты в структуре профессионализма**

Смысл\*, индивидуальная «Я-концепция» и образ профессиональной задачи в их объективных и субъективных составляющих выполня-

---

\* Очень образно о смысле сказал К.Г.Юнг: «Человеку со всей определенностью необходимы общие убеждения и идеи, которые придают смысл его жизни и помо-

ют функции регуляторов профессиональной деятельности человека, проявляются в ней, становятся факторами ее динамики и влияют, следовательно, на профессионализм человека.

В.Франкл выделил «три триады» *смыслов* [В.Франкл, 1990]. С точки зрения анализа профессиональной деятельности наибольший интерес представляет вторая триада, в которой **смысл** представлен *ценностями творчества, переживаниями и отношениями*. При этом автор ценностям *отношения* придает большее значение, чем ценностям *творчества и переживания*.

Понятие «ценность» обычно используется для обозначения объектов (а также явлений, свойств, идей и др.), воплощающих в себе *общественные идеалы*. Социальные ценности (в том числе такие, как воплощение общественных ценностных идеалов - нравственных, морально-этических, эстетических, политических, правовых и др.), преломляющиеся через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности как личностные ценности - один из источников мотивации поведения человека.

А.Н.Леонтьев использует понятие *жизненного смысла* для оценки жизненного значения для субъекта *объективных обстоятельств* и его *действий* в них. *Смысл цели* действий (и деятельности) данный автор видит в том, какому *мотиву* он служит, удовлетворению каких *потребностей* она (деятельность) способствует.

**Смысл и профессиональное самоопределение.** Существует неразрывная связь *профессионального самоопределения* с *самореализацией* человека в других сферах жизни. Поэтому *сущностью профессионального самоопределения* является самостоятельное и осознанное нахождение *смыслов* выбираемой или уже выполняемой работы (профессии) и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической и др.) ситуации, а также нахождение смысла в самом *процессе* деятельности. Примечательно, что Н.А.Бердяев был потрясен однажды мыслью: «Пусть я не знаю смысла жизни, но *искание* смысла уже дает смысл жизни, и я посвящу свою жизнь этому *исканию* смысла». Н.С.Пряжников совершенно однозначно определяет сущность профессионального и жизненного самоопределения как *поиск смысла* в выбираемой (осваиваемой или выполняемой) деятельности и своей жизни [Пряжников, 1997].

---

*зают ему отыскать свое место во Вселенной. Человек способен преодолеть невозможные трудности, если убежден, что это имеет смысл. И он терпит крах, если сверх прочих несчастий вынужден признавать, что играет роль в "сказке, рассказанной идиотом"».*

*Смысл конкретной трудовой деятельности (в том числе - профессиональной) всегда определяется в контексте всей жизни.*

Источниками *смыслов*, определяющими, что для человека значимо, а что нет, и почему, какое место те или иные объекты занимают в его жизни, являются *потребности* и *ценности* человека. Именно они занимают важнейшее же место в структуре *мотивов* человека и в структуре порождения *смыслов*: *смысл для человека приобретают те объекты, явления или действия, которые имеют отношение к реализации каких-либо его потребностей или личностных ценностей.*

**Образы и профессиональный смысл.** Известно, что для человека, наряду с объективной реальностью, возникает некоторая *субъективная реальность* - образ окружающего мира. В этом смысле человек не просто «фотографирует» мир, но *конструирует* его. Под «конструированием» понимается приведение в систему информации о мире, организация этой информации в связные структуры, с целью постижения ее *смысла*. Именно это и позволяет построить «картину» объективной реальности, важность которой едва ли не значимее для человека, чем реальность объективная.

Американский социолог У.Томас (1863-1947г.) справедливо заметил, что если люди *воспринимают некоторую ситуацию в качестве реальной, то она будет реальной и по своим последствиям.*

В этом субъективном образе мира (включая его социально-экономические аспекты), образе технической реальности, профессиональной среды, производственной и жизненной ситуации представлены значимые *профессиональные смыслы* и, соответственно, эмоциональное и *ценностно-смысловое* развитие человека. Причем эти *профессиональные смыслы* опосредствуются профессиональной «Я-концепцией» человека, определяют систему его мотивов, отношений и, в конечном счете, влияют на его профессиональную успешность.

**Профессиональный смысл и элитарность.** *Стремление к элитарности* Н.С.Пряжников определяет как стремление к ощущению (переживанию) значимости собственной жизни, как в собственных глазах, так и в глазах окружающих [Пряжников, 1997]. При этом стремление к элитарности – это идеальный вариант стремления к тому лучшему, что характеризует человека в его взаимоотношениях с другими людьми, с самим собой и со своим делом, которое во многом определяет всю его жизнь. В рассматриваемом аспекте понятие «элитарность» («стремление к элитарности») является, прежде всего, *ценно-*

стно-нравственным понятием. Мы связываем элитарность, прежде всего, с профессионализмом.

«Все в мире держалось и держится на Мастерах, на людях, умеющих в совершенстве делать свое дело»<sup>\*</sup> - эти слова Михаила Дудин звучат как вечная истина. Рассматривая высший уровень развития профессионализма как мастерство, можно говорить о носителях этого свойства - Мастерах с большой буквы, как о своеобразной *элите* профессионального мира. Человек, который хочет прожить жизнь со *смыслом*, оставить свой след в этом мире, должен понимать, что для него быть вне Элиты Мастеров - преступно. Ибо самое большое преступление против духовности состоит именно в том, что человек не становится *элитарным* в рассматриваемом смысле. А человек, обладающий здоровым честолюбием, ведущим его к высоким целям - обязательно должен быть элитарным, должен быть Мастером своего дела.

Психология показывает, что большинство самоубийств на профессиональной почве связано с тем, что человек делает *внешнюю* карьеру прежде *внутренней*. Он не состоялся как личность, имеющая внутренний смысл жизни, и в этом его трагедия. А если бы он состоялся как Мастер для себя, внутри себя, то его реакция на ситуацию была бы более конструктивной. Среда, окружение может не признавать человека, но он то знает, что умеет делать что-то лучше других. Возможно, что общество будет отвергать его, если обществу *в данный момент* не нужен *такой* Мастер. Но, тем не менее, Мастер *самоочищает* себя и заводит ученика. И тогда и жизнь его, и его Дело имеет для него Профессиональный Смысл.

### Профессиональный опыт и конкурентоспособность

**Профессиональный опыт.** Другой предпосылкой синдрома профессионализма является социальный и *профессиональный опыт* человека. Опыт складывается на протяжении длительного времени и оказывает влияние на различные сферы жизнедеятельности человека. Есть основания предполагать, что даже выбор профессии связан с прошлым опытом человека [Боровикова, 1991]. *Профессиональный опыт* рассматривается как часть жизненного опыта.

Профессиональный опыт является профессиональной характеристикой специалиста. Профессиональный опыт чаще всего описывается (и оценивается) руководителями как общий стаж работы и набор определенных знаний, умений, навыков. При этом предметом оценки становится его содержание, пополнение опыта за счет событий *профессионального прошлого*.

---

<sup>\*</sup> Дудин М.А. Утренние размышления // Ленинградская правда, 24.02.1990г.

Опыт обогащается не столько за счет приобретения новых *знаний*, сколько за счет *смыслового* накопления, при котором каждое усвоенное знание обретает собственный личностный *смысл*. Таким образом, опыт - это, по существу, осмысленные значения, а процесс его накопления есть процесс осмысления.

Обращение к профессиональному опыту определяется как обращение к субъективному плану профессиональной деятельности, но не в ее конкретном настоящем применении, а взятой в ее целостном, обобщенном виде, сформировавшемся как единый образ всех прошлых ее форм (Л.И.Анциферова, Г.К.Середа). Ф.С.Исмагилова рассматривает профессиональный опыт как *целостный образ* всей *прошлой* профессиональной деятельности человека, основные составляющие которого зафиксированы в его *сознании*. Свойства профессионального опыта не разложимы на отдельные знания, умения, навыки. Эти свойства связаны с отдельными *событиями профессиональной жизни*. *Профессиональный опыт* обусловлен как *личностными* особенностями человека или его индивидуальными характеристиками (например, богатством предшествующего опыта), так и *отношением* к профессиональной деятельности [Исмагилова, 1999].

Профессиональный опыт формируется *в результате*:

- а) *специальных усилий* человека, то есть *сознательно*, целенаправленно;
- б) *многократного выполнения* профессиональных функций и решения определенных профессиональных задач, то есть *бессознательно*, стихийно;
- с) *воздействия факторов профессиональной среды*, то есть независимо от усилий человека, по типу *паттернов* (отпечатков).

В течение профессиональной жизни изменяются соотношения между *профессиональным опытом* и *профессиональной компетентностью* специалиста.

**Конкурентоспособность.** Следующей исходной предпосылкой синдрома профессионализма, связанной с профессиональным опытом, является конкурентоспособность. Под *конкурентоспособностью* специалиста понимается степень востребованности его как профессионала на рынке труда и в организации в силу имеющихся у него преимуществ перед другими кандидатами [Исмагилова, 1999].

Согласно И.Ф.Игнатьевой, можно выделить следующие факторы, обеспечивающие *конкурентные преимущества* специалиста в условиях рынка труда:

- 1) Сформированный у специалиста адекватный целостный *образ* профессиональной и конкурентной среды\* и себя в ней.
- 2) Необходимый уровень профессиональной компетентности, соответствующий требованиям профессиональной среды.
- 3) Готовность изменить этот уровень в соответствии с требованиями конкурентной среды и работодателя.

*Конкурентоспособность* предполагает *активную* позицию человека и зависит от его *ресурсов*. Конкурентоспособность рассматривается как такая характеристика профессионала в условиях рыночных отношений, которая определяется, прежде всего, профессиональными особенностями специалиста и его поведением на рынке труда и в организации. При таком понимании *конкурентоспособности* специалист должен быть ориентирован на актуальные требования работодателя, обладать набором конкретных преимуществ и стремиться к их сохранению и усилению.

*Важнейшим фактором конкурентоспособности человека в условиях рыночной экономики является его профессионализм.*

*Конкурентоспособность* человека обеспечивается, прежде всего, за счет использования им своих *знаний, умений и профессионального опыта* в соответствии с требованиями работодателя. Для этого специалист должен управлять своими профессиональными и личностными ресурсами. В психологическом плане это можно интерпретировать как ориентацию *на смысловое поле работодателя*, готовность провести корректировку своих *возможностей и опыта*.

Выбирая определенное поведение внутри профессионального поля, человек, осознавая это или нет, строит определенные стратегии - либо он ориентируется на *свои* интересы, либо на интересы *работодателя* (или *общества* - что, в общем, не одно и то же).

Новая плеяда молодых, энергичных и перспективных работодателей, по данным Ф.С.Исмагиловой, при выборе кандидатов на трудоустройство ориентируется на готовность работника самого определять производственные проблемы и решать их своими силами.

---

\* *Профессиональная среда* включает в себя объект и предмет, труда, средства труда, цели и профессиональные задачи, а также условия труда [Дмитриева, 1990]. Мы считаем, что в состав профсреды входят и люди. В условиях рыночной экономики в состав профсреды входит *конкурентная среда*. Под конкурентной средой понимается социально-экономическая обстановка, характеризующаяся: а) рынком соперничающих за трудоустройство специалистов; б) ограниченным числом вакантных рабочих мест, отвечающих потребностям претендентов на трудоустройство.

Пути, которые выбирает профессионал для продуктивного использования своих ресурсов в условиях конкурентной среды, могут быть различными. Успех при этом определяется не столько самими ресурсами, сколько тем, *насколько продуктивно они используются* [М.Портер, 2000].

### **Профессионально-значимые качества**

Под профессионально важными качествами (ПВК) понимаются индивидуальные качества субъекта труда, влияющие на эффективность профессиональной деятельности и успешность ее усвоения. М.А.Дмитриева в качестве профессионально значимых свойств выделяет *индивидуально-психологические* свойства и *отношения* личности [Дмитриева, 1979]. К индивидуально - психологическим (*типологическим*) свойствам относятся сенсорные, перцептивные, аттенционные, мнемические, мыслительные, речевые, эмоциональные, волевые, коммуникативные свойства человека. *Отношения личности* включают отношения человека к себе, к другим людям, к труду, к своей профессии, тем или иным профессиональным задачам и т.д.

Поскольку успешность деятельности специалиста определяется не только уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, но и степенью сформированности личностных качеств профессионала, то к профессионально важным относят те качества личности, которые «призваны обеспечить ее успешный трудовой старт и высокие производственные показатели» [Каганов, 1983, С.21-23].

В частности, основными профессиональными личностными качествами инженера считались интерес к профессии, склонность к инженерной деятельности, профессиональная самостоятельность, творческий подход к выполняемой работе, подготовленность к руководству трудовым коллективом.

В.Д.Шадриков называет «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения», профессионально важными качествами, включая в них и способности человека [Шадриков, 1998, С.66]. С.Я.Батышев, выделяя в «лестнице» становления личности ступень *профессиональной компетентности*, связывает ее с формированием таких «профессионально значимых для личности и общества качеств, которые позволяют человеку наиболее полно реализовать себя в конкретных видах трудовой деятельности» [Батышев, 1997, С.33].

Под *ПВК студента как будущего специалиста* понимаются такие качества, которые предъявляются обществом к специалистам данной профессии, влияют

на успешность учебы студента, дают ему возможность наиболее полно реализовать себя и развитие которых обеспечивает в дальнейшем высокое качество его профессиональной деятельности.

Профессионально значимые качества могут быть выявлены уже на этапе профориентации и профотбора. Однако следует иметь в виду, что наличие у человека ПВК *не является достаточным* условием его профессиональной успешности: важна система *отношений* личности, мотивов, ценностных установок.

Профессионально-значимые качества, под которыми понимаются свойства субъекта труда в целом [Шадриков, 1997], не могут рассматриваться как нечто однозначно заданное и неизменное. По мере овладения *профессиональной ролью* они развиваются, складываются приемы их компенсации, совершенствуется их структура. ПВК являются предпосылкой профессиональной деятельности и, с другой стороны, они сами совершенствуются, «шлифуются» в ходе деятельности, поскольку человек в ходе труда изменяет и самого себя. Роль профессионально важных признаков меняется по мере перехода от *нижнего* («*потенциального*», или «*учебного*») уровня профессиональной успешности к *высшему* («*оптимальному*» или «*перспективному*») уровню.

На начальном этапе (этапе освоения) профессиональная деятельность в значительной степени зависит от *имеющихся* у человека *профессиональных способностей*. На последующих этапах профессионализации, характеризуемых достижением более высокого уровня профессиональной успешности и усложнением содержания труда, эффективная деятельность становится возможной только при наличии более высокого уровня развития *определенных* ПВК. Последние в этом случае развиваются интенсивнее, а другие ПВК, уровень развития которых уже соответствует требованиям деятельности, могут не только стабилизироваться, но и даже регрессировать [Шадриков, 1997, С.176]. При переходе на качественно более высокий уровень - уровень профессионального мастерства, происходит *индивидуализация* ПВК, изменение структуры связей между ними. По мере профессионализации *успешность* деятельности все в большей мере определяется *всей структурой* ПВК (а не отдельными качествами). Возрастает роль *свойств личности*.

### **Общие и специальные способности**

Настоящий и глубокий профессионализм (об этом свидетельствуют многочисленные жизнеописания выдающихся людей) не может вырасти из занятий только одной узкой, специализированной сферой

деятельности. Действительно, высокий профессионализм невозможен без развития *специальных* способностей, которые как своим содержанием, так и формой были бы тесно «притерты» к требованиям конкретной деятельности. Невозможен он и без соответствующих этим требованиям профессиональных *знаний и умений*. Однако важнейшим (и обязательным) условием достижения высокого профессионализма является наличие у человека *общих* способностей. Общие способности необходимы для любой деятельности и, по мнению многих исследователей, вносят основной вклад в детерминацию успешности.

Типичной является концепция «интеллектуального порога» Г.Перкинса, в который обосновывается, что для овладения любой деятельностью нужен необходимый и достаточный уровень интеллекта. Если интеллект у человека *ниже* этого уровня, он не сможет работать; однако превышение интеллекта над необходимым уровнем не дает прироста продуктивности. Различия продуктивности у лиц, чей интеллект превышает «пороговый» уровень, будут определяться *мотивацией, личностными* чертами и т.д., но не различиями интеллекта. Этот эффект относится к любой деятельности (трудовой, учебной и пр.).

В.Н.Дружинин в структуру общих способностей включает *интеллект, креативность и обучаемость*. При этом он исходит из того, что любой когнитивный акт должен включать в себя приобретение, применение и преобразование когнитивного опыта. Способность, ответственную за приобретение опыта, можно отождествить с *обучаемостью*, продуктивность применения опыта определяется общим *интеллектом*, преобразование опыта связано с *креативностью* [В.Н.Дружинин, 1999].

Авторы концепции креативности Д.Гилфорд, Е.П.Торренс и др. [Гилфорд, 1969], Д.Б.Богоявленская [Богоявленская, 1971] подчеркивают, что креативность является общей особенностью личности и влияет на творческую продуктивность независимо от сферы проявления личностной активности.

Однако, поскольку креативность противостоит интеллекту как *способности к универсальной адаптации* именно по этому критерию (творчество *антиадаптивно!*), - то на практике возникает эффект неспособности так называемых *креативов* (высокотворческих людей) решать простые интеллектуальные задачи. В тоже время В.Н.Дружинин отмечает, что по своей природе *интеллект адаптивен*. Но креативность, как общая творческая способность, не служит адаптации.

Резюмируя результаты исследований, В.Н.Дружинин приходит к следующему выводу: креативы спонтанно активны и снятие регламен-

тации ведет к проявлению их способностей, внешняя мотивация на проявление их креативности не влияет. Что касается низкокреативных людей, отсутствие у них творческих качеств личности может быть скомпенсировано внешней мотивацией, но отсутствие регламентации не проявляет того, чего нет [В.Н.Дружинин, 1999].

Таким образом, творческие специалисты более эффективны в условиях отсутствия жесткой внешней регламентации их деятельности. На эффективность специалистов, у которых творческие качества слабо выражены, более существенно влияет внешняя мотивация, если даже деятельность остается регламентированной жесткими правилами.

### **4.3 Психологические особенности профессионального типа личности**

Осуществление той или иной социальной или профессиональной роли, особенно если она *личностно значима* и продолжается достаточно длительный промежуток времени, оказывает заметное влияние на такие элементы личности человека, как *установки, ценностные ориентации, мотивы* деятельности, *отношение* к другим людям. В этом смысле можно говорить, что личность в некоторой степени *характеризуется системой усвоенных* (профессиональных или социальных) *ролей*. Каждая профессия накладывает специфический отпечаток на психический облик человека.

В ходе длительного профессионального труда, протекающего в условиях конкретной социально-экономической и профессиональной среды, формируются не только определенные профессиональные знания, умения и навыки, совершенствуются отдельные психические процессы (профессиональное восприятие, память, мышление, моторика), но и *личность* профессионала.

Под влиянием *целей и условий* деятельности складывается *профессиональный тип личности* с характерным для нее характером, стилем деятельности, ценностными ориентациями и интересами, установками и традициями, особенностями внутригруппового и межгруппового общения. В результате опыта профессиональной деятельности в различных условиях социальной и физической среды *профессиональная личность* приобретает способность адаптации и устойчивости к различным возмущающим воздействиям внешней среды [Галактионов, 1992].

Профессиональный тип личности не является застывшим. Е.М.Борисова, рассматривая особенности личности человека, «не сло-

*жившегося как “профессионал”»* отмечает, что он характеризуется раздражительностью, конфликтностью, стремлением объяснять свои неудачи стечением неблагоприятных обстоятельств [Борисова, 1980, С.174].

Исследования С.Е.Пинаевой и Н.В.Андреева показывают, что если у людей определенной профессии обнаруживаются какие-то *общие черты* характера, то их специфика может быть обусловлена не только вторичным влиянием профессиональной роли, но и тем, что в большинстве случаев данную профессию выбирают люди, *исходно* обладающие определенными личностными особенностями [Пинаева, 1998].

Когда зрелый специалист начинает общаться с новым, неизвестным ранее человеком и создает свое *представление* о нем как о *личности*, то его собственная профессия неизбежно накладывает свой отпечаток - *предопределяя* (зачастую искаженно) понимание и отражение внутреннего мира незнакомца, а соответственно и *систему отношений* к нему.

Таким образом, профессиональная позиция определяет не только реальные поступки, с помощью которых человек утверждает себя в трудовой деятельности, но и *способ восприятия другого человека*, а также связанные с этим определенные *ожидания*.

Так, например, *общение* преподавателя и студента на экзамене, врача и пациента на приеме, чиновника и просителя и т.д. обусловлено, прежде всего, их профессиональными позициями. До первой их встречи участники могут ничего не знать друг о друге, но, тем не менее, они в состоянии правильно построить свое взаимодействие, учитывая традиционное распределение ролей.

Для профессионального типа личности характерны: субъектность, сформированное профессиональное самосознание (профессиональная «Я-концепция»), самоэффективность как личностное качество, профессиональная мотивация, адекватная самооценка, развитая саморегуляция.

### **Профессионал как субъект труда и жизни**

В отечественной психологии понятие *субъект* занимает важное место, особенно – в двух значительно отличающихся друг от друга концепциях - Б.Г.Ананьева и С.Л.Рубинштейна.

В категориальной системе Б.Г.Ананьева, предложенной в 1968 г., фигурирует понятие «субъекта деятельности». Содержание его существенно иное, чем содержание понятия «индивид», «личность», «индивидуальность». Субъектность способствует обретению *индивидуальности*, являющейся итогом онтогенетического развития человека.

Совсем другое значение имеет термин «субъект» в трудах С.Л.Рубинштейна (1946 г. и далее). Ученый выделяет особую функцию человека как личности –

функцию *организации своей* жизни, обеспечения содержательности, осмысленности собственного бытия в пространстве и времени жизненного цикла. При построении Рубинштейном психологического учения понятие *субъекта* преобразуется в методологический принцип *решения основных проблем*. При этом, конечно, подчеркивается *деятельная, активная* природа человека.

Отметим, что применительно к анализу профессионализма (как интегральной характеристике личности, деятельности и общения) указанные два подхода не являются антагонистичными, а скорее дополняют друг друга.

Рассматривая свойства *человека-профессионала* как *субъекта* не только деятельности, но и профессионального (и жизненного) пути, необходимо связывать эти свойства с наличием противоречия между *личностью* (ее мотивами, способностями, потребностями) и теми требованиями, которые предъявляет к ней *общество*, – двумя реальностями, которые не соответствуют друг другу. *Профессиональная личность* – это активная, целеустремленная личность, которая *разрешает* это противоречие, стремясь найти оптимальный для ее собственного «я» консенсус в условиях профессиональной среды. В этом смысле профессиональную личность можно рассматривать в качестве субъекта *профессионального и жизненного* пути.

Разрешение указанного противоречия возможно двумя путями. Первый путь – жертвуя свободой и индивидуальностью в пользу *приспособления* (адаптации) человека к требованиям профессиональной среды (или профессионального сообщества). Второй путь – выбирая *независимость* и жертвуя социальным одобрением, благами и т.д. Характер, острота этого противоречия и способ его разрешения зависят, естественно, и от того, насколько в данном обществе признаны права личности, и от того, насколько сама личность наделена «рефлексом свободы», индивидуальностью, талантом.

Неспособность, неуспешность человека в разрешении противоречия между свойствами личности и требованиями профессиональной среды и ведут к деградации, деструкции, профессиональной деформации личности. Если личность утрачивает *субъектную позицию* (самостоятельно и активно вписываться в профессиональную среду), то она перестает быть и субъектом профессионального пути и становится *объектом манипулирования*. Если же человек *оптимально решает* это противоречие, происходит *развитие профессиональной личности* в смысле ее совершенствования, зрелости, проявления активности, инициативности и ответственности.

Исходя из сказанного, в дальнейшем будем исходить из следующего определения:

*Профессиональный тип личности* - это личность профессионала, проявляющего *субъектность*, благодаря которой профессионал самостоятельно вырабатывает способ решения противоречия между свойствами личности и требованиями профессиональной среды. При этом вырабатываемый им способ характеризуется *конструктивностью решения* имеющегося противоречия.

Таким образом, к изучению свойств профессионала как субъекта будем подходить с двух сторон, учитывая теоретические подходы и Б.Г.Ананьева, и С.Л.Рубинштейна.

С одной стороны, в соответствии с концепцией Б.Г.Ананьева, *индивидуальность*, присущая профессионалу, складывается на основе взаимосвязи особенностей человека как *профессиональной личности* и как *субъекта профессиональной деятельности*, которые обусловлены *природными свойствами* человека как индивида. Соответственно, способности, присущие профессионалу следует рассматривать как свойства, имеющие *онтогенетическое* происхождение. Будем выделять следующие виды *способностей профессиональной личности*:

- способность *развивать* свои умения и навыки;
- способность *избирательно активизировать формы активности*, значимые для конкретной профессиональной ситуации;
- способность адекватно устанавливать *уровни своей активности*; перераспределять свои внутренние резервы.

Отметим, что указанные выше виды способностей могут рассматриваться также в качестве личностных и природных *предпосылок* формирования и развития *профессионализма* как *системного свойства* человека.

С другой стороны, в соответствии с деятельностной концепцией С.Л.Рубинштейна, названные выше способности *формируются* и *совершенствуются* в процессе профессионального *обучения* и *опыта профессиональной деятельности*. Они зависят также от вида деятельности, технических средств, условий деятельности, и ряда других объективных и субъективных факторов.

### **Профессиональный тип личности и «Я-концепция» профессионала**

«Я-концепция» (или «Я-образ») - это относительно устойчивая, более или менее осознанная, переживаемая или неповторимая система представлений человека о себе, на основе коей он строит взаимодействие с другими людьми и относится к себе, это некоторая «теория

самого себя». Поскольку профессионализм мы рассматриваем как интегральную характеристику личности, деятельности и общения, не вызывает сомнения, что «Я-концепция» играет важнейшую роль в становлении и развитии человека как профессионала.

Проблематика «Я-концепции» привлекает внимание многих отечественных и зарубежных психологов. Не все авторы используют термин «Я -концепция»; для обозначения этой содержательной области применяются также термины «образ Я», «когнитивный компонент самосознания», «самовосприятие», «самоотношение» и т.п.

«Я-концепция» является активным началом, важным фактором в интерпретации социального и профессионального опыта, способствует достижению внутренней согласованности личности и является источником ожиданий, то есть представлений о том, что должно произойти. «Я-концепция» - это совокупность *всех представлений* человека о себе, сопряженная с их *оценкой*. Важнейшая описательная составляющая «Я-концепции» - образ Я, связанный с отношением к себе или к отдельным своим качествам, - *самооценка* или принятие себя. «Я-концепция» определяет не просто то, что собой представляет индивид, но и то, что он о себе думает, как смотрит на свое деятельностное начало и возможности развития в будущем [Р.Бёрнс, 1986].

«Я-концепция» рассматривается как совокупность установок, направленных на самого себя, среди которых Р.Бёрнс выделяет три основные составляющие:

- 1) *Когнитивная* составляющая установки - *образ Я* как представление индивида о самом себе (о своих способностях, внешности, социальной значимости).
- 2) *Эмоционально-оценочная* составляющая - самооценка как *аффективная* оценка этого представления, которая может обладать различной интенсивностью, поскольку конкретные черты *образа Я* могут вызывать более или менее сильные эмоции, связанные с их принятием или осуждением. Сюда могут входить самоуважение, себялюбие, самоуничижение и пр.
- 3) *Потенциальная поведенческая реакция*, то есть те конкретные действия, которые могут быть вызваны *образом Я* и самооценкой. Сюда могут входить действия, вызванные оценочно-волевыми компонентами, например, стремление повысить самооценку, завоевать уважение и пр.

«Я-концепция» личности может быть представлена как когнитивная система, выполняющая функцию регуляции поведения в соответствующих условиях. Она включает в себя две большие подсистемы: личностную идентичность и социальную идентичность. Личностная идентичность относится к самоопределению в терминах физических, интеллектуальных и нравственных личностных черт. Социальная идентичность складывается из отдельных идентификаций и определяется принадлежностью человека к различным социальным категориям: расе, национальности, классу, профессиональной группе, полу и т.д. Наряду с личностной идентичностью социальная идентичность оказывается важным регулятором самосознания и социального поведения [Агеев, 1990].

Профессиональное самосознание (профессиональная «Я-концепция») включает представление о себе как профессионале, о своих ценностях, о своем вкладе в общее дело. Структуру профессионального самосознания в общем виде можно охарактеризовать следующими положениями [Климов, 1996]:

- 1) Осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности.
- 2) Осознание степени своего соответствия профессиональному эталону, своего места в системе профессиональных ролей.
- 3) Осознание специалистом степени его признания в профессиональной группе.
- 4) Осознание своих сильных и слабых сторон, а также возможных путей самосовершенствования, вероятных зон профессиональных успехов и неудач.
- 5) Представление о себе и своей работе сейчас и в будущем.

«Я-концепция» является не статичным, а динамичным психологическим образованием. Формирование, развитие и изменение «Я-концепции» обусловлены внутренними факторами и внешними условиями. Социальная среда (семья, школа, многочисленные формальные и неформальные группы, в которые включена личность), оказывают сильнейшее влияние на формирование «Я-концепции». Таким образом, «Я-концепция» - это и следствие социального опыта, и предпосылка эффективности последующего профессионального и социального взаимодействия. В самом общем случае «Я-концепция» включает:

- 1) «Реальное Я» - представление о себе в настоящем времени.
- 2) «Идеальное Я» - то, каким субъект, по его мнению, должен стать, ориентируясь на определенные (социальные, профессиональные) нормы и ценности.

Высокая степень расхождения между такими компонентами или структурами Я-концепции как «Реальное Я» и «Идеальное Я» приводит к депрессии, обусловленной недостижимостью идеала.

Поскольку профессиональная среда является частью социальной среды, а профессиональный опыт является частью социального опыта, то на «Я-концепцию» профессионала оказывает влияние вся предыдущая деятельность, общение и накопленный жизненный опыт. То есть в основе профессионального пространства лежит личностное пространство, которое шире профессионального, и то, как человек строит сценарий своего профессионального пути, зависит от личности. В свою оче-

редь, профессионализация человека оказывает влияние на его личность, может развивать ее или, наоборот, деформировать.

Естественно предположить, что «Я-концепция» профессионала (профессиональная «Я-концепция») также может включать в себя «реальную» и «идеальную» составляющие. Расхождение между ними может стать источником профессиональных деформаций и кризисов.

Существуют и другие дифференциации самоустановок в «Я-концепции». Различение «Я-реального» и «Я-идеального» так или иначе, присутствует уже в работах У.Джемса, З.Фрейда, К.Левина, К.Роджерса. У.Джемс также предлагал различать «Материальное-Я» и «Социальное-Я». Р.Бёрнс выделяет три основные модальности самоустановок [Р.Бёрнс, 1986]:

- 1) «*Реальное-Я*» - установки, связанные с тем, как индивид воспринимает *свои* актуальные способности, роли, свой актуальный статус, то есть с его представлениями о том, *каков он на самом деле*.
- 2) «*Зеркальное (социальное)-Я*» - установки, связанные с представлениями индивида о том, *как его видят другие*.
- 3) «*Идеальное-Я*» - установки, связанные с представлениями индивида о том, *каким он хотел бы стать*.

«Идеальное-Я» складывается из целого ряда представлений, отражающих сокровенные чаяния и устремления индивида, однако эти представления бывают оторваны от реальности. Согласно К.Хорни, большое расхождение между «Реальным-Я» и «Идеальным-Я» ведет к депрессии, обусловленной недостижимостью идеала. Г.Олпорт считает, что «Идеальное-Я» отражает цели, которые индивид связывает со своим будущим. Комбс и Соупер рассматривают «Идеальное-Я» как образ человека, которым индивид хочет или надеется стать, то есть как набор черт собственно личности, которые необходимы, с его точки зрения, для достижения адекватности, а иногда и совершенства. «Идеальное-Я» связывают также с усвоением культурных идеалов, представлений и норм поведения, которые становятся личными идеалами благодаря механизмам социального подкрепления [Бёрнс, 1986].

Идеальный образ осуществляет регулирующую функцию, ответственную за отбор поступков. Можно соотнести это понятие идеального образа с тем, что Адлер называет целью или планом жизни. «Реальное-Я», будучи сильным и активным, позволяет принимать решения и брать на себя ответственность за них. Оно ведет к здоровому чувству целостности, тождества. [К.Хорни, 1998].

К.Хорни отделяет «Актуальное-Я» от «Идеализированного-Я», с одной стороны, и от «Реального-Я» - с другой. «Актуальное-Я» - всеохватывающее понятие для всего, чем является человек в данное время: для его тела и души, здоровья и невротичности. «Актуальное-Я» - это то, что имеет в виду субъект, когда говорит, что хочет знать себя, то есть хочет знать, *каким* он является. «Идеализированное-Я» - это то, чем субъект является в своем иррациональном воображении или чем должен быть согласно диктатам невротической гордости. «Реальное-Я» - это «изначальная» сила, действующая в направлении индивидуального роста и самореализации, с которой субъект может вновь достичь пол-

ной идентификации, когда он свободен от невроза. «Реальное-Я» для невротиков является «Возможным-Я» - в противоположность «Идеализированному-Я», которого невозможно достигнуть [К.Хорни 1998].

Важнейшими регуляторами личности являются *самосознание* как представление о себе («Я-концепция»), *самопринятие* и *самооценка*. Высокая самооценка отождествляется Д.Майерсом с чувством собственного достоинства и является фактором адаптации [Майерс, 1999]. С другой стороны, есть основания предполагать, что характер соотношения «Возможного-Я» и «Идеального-Я» в структуре «Я -концепции», а также особенности представлений о реализации «Идеального-Я» являются фактором формирования *аддиктивного\** поведения.

### Самоеффективность как свойство профессионала

Американский психолог Альберт Бандура ввел в свои теоретические построения постулат когнитивного механизма *самоеффективности* для объяснения личностного функционирования и изменения, а также понятие «*human agency*» - «человека как саморегулирующегося деятеля».

Концепция самоеффективности относится к умению людей осознавать свои способности выстраивать поведение, соответствующее специфической задаче или ситуации. С точки зрения Бандуры, самоеффективность, или осознанная способность справиться со специфическими ситуациями, влияет на различные аспекты жизни. То, как человек оценивает собственную эффективность, определяет для него *расширение* или *ограничение* возможности выбора *деятельности*, усилия, которые ему придется приложить для преодоления *препятствий* и *фрустрации*, настойчивость, с которой он будет решать какую-то задачу. Самооценка эффективности влияет на формы поведения, мотивацию, выстраивание поведения и возникновение эмоций.

Люди, осознающие свою самоеффективность, прилагают больше усилий для выполнения сложных дел, чем люди, испытывающие серьезные сомнения в своих возможностях. В свою очередь, высокая самоеффективность, связанная

---

\* *Аддиктивное поведение* - одна из форм деструктивного поведения, которая выражается в стремлении к уходу от реальности путем изменения своего психического состояния посредством приема некоторых веществ или постоянной фиксации внимания на определенных предметах или активностях (видах деятельности), что сопровождается развитием интенсивных эмоций. Этот процесс настолько захватывает человека, что начинает управлять его жизнью. Человек становится беспомощным перед своим пристрастием. Волевые усилия ослабевают и не дают возможности противостоять *аддикции* [Леонова, Бочкарева, 1998]. В качестве такой *аддикции* может выступать и так называемая *Internet-зависимость*.

с ожиданиями успеха, обычно ведет к хорошим результатам и, таким образом, способствует самоуважению. Напротив, низкая самооэффективность, связанная с ожиданием провала, обычно приводит к неудаче и, таким образом, снижает самоуважение. С этой точки зрения, люди, считающие себя неспособными справиться со сложными или опасными ситуациями, вероятно, будут уделять чрезмерное внимание своим личным недостаткам и постоянно изнурять себя самокритикой по поводу собственной некомпетентности. Те же, кто считает себя неспособным добиться успеха, более склонны к мысленному представлению неудачного сценария и сосредотачиваются на том, что все будет плохо. Уверенность в неспособности добиться успеха ослабляет мотивацию и мешает выстроить поведение. Напротив, люди, верящие в свою способность решить проблему, вероятно, будут настойчивы в достижении своих целей, несмотря на препятствия, и не будут склонны предаваться самокритике. Как замечает А.Бандура, те, кто обладает сознанием высокой самооэффективности, мысленно представляют себе удачный сценарий, обеспечивающий позитивные ориентиры для выстраивания поведения, и осознанно репетируют успешные решения потенциальных проблем.

А.Бандура предположил, что приобретение самооэффективности может происходить любым из *четырёх* путей (или любой их комбинации): способности выстроить поведение, косвенного опыта, вербального убеждения и состояния физического (эмоционального) возбуждения. Рассмотрим каждый из этих четырех возможных путей.

**1. Способность выстроить поведение.** А.Бандура утверждает, что наиболее важным источником эффективности является прошлый опыт успеха и неудач в попытке достичь желаемых результатов. Успешный личный опыт порождает высокие ожидания, а предыдущие неудачи порождают низкие ожидания.

Эстрадный артист, которого вдруг обуял страх перед выступлением, может сказать себе, что он уже выступал много раз без каких-либо происшествий и конечно сумеет это сделать опять. С другой стороны, люди, страдающие от неуверенности в своей способности выступать перед аудиторией из-за неудачи в прошлом, могут прийти к заключению, что им это просто не дано.

Конечно, если человеку с низкой самооэффективностью дать стимул сделать то, чего он боится, самооэффективность будет усиливаться.

**2. Косвенный опыт.** Хотя и не столь действенный, как фактическое прошлое поведение, косвенный опыт также может быть источником высокой самооэффективности. Даже наблюдение за другими людьми, успешно выстраивающими поведение, может вселить в человека надежду на самооэффективность и уверенность, что с подобной деятельностью вполне можно справиться.

Студенты, которые боятся задавать вопросы в большой аудитории, могут изменить прогноз эффективности с позиции «я не могу сделать это» на позицию «возможно, я смогу», если они были свидетелями того, как их товарищи зада-

вали вопросы без катастрофических последствий для себя. В то же время, если человек наблюдает за тем, как другие, столь же компетентные люди, неоднократно терпят неудачу, несмотря на настойчивые попытки, это, скорее всего, ухудшит его прогноз собственной способности выполнить подробные действия.

**3. Вербальное убеждение.** Эффективность может быть также достигнута и/или изменена через убеждение человека в том, что он обладает способностями, необходимыми для достижения цели.

Приведем пример: Мать, которая уверяет дочь, что она может справиться с трудным учебным предметом в школе. Вербальная поддержка не просто помогает дочери поверить, что ей по силам «сделать это», но и может способствовать развитию навыков учения и концентрации усилий, ведущих к конечному успеху. Конечно, такая уверенность может с легкостью исчезнуть, если фактические успехи в освоении трудного предмета не соответствуют ожидаемому результату. Более того, вербальное воздействие на ребенка, который пытается добиться какого-то результата, должно быть в рамках его *реальных возможностей и способностей*. Если не следовать этому правилу, то попытка помочь, напротив, может подорвать веру в родителя и оставит ребенка с пониженным прогнозом эффективности. А.Бандура выдвигает гипотезу о том, что *сила вербального убеждения ограничивается осознаваемым статусом и авторитетом убеждающего*. Терапевт может убедить чересчур полного пациента меньше есть и больше заниматься физическими упражнениями; но тот же самый терапевт вряд ли сможет убедить клиента в том, что тот способен взлететь на Эверест.

**4. Эмоциональный подъем.** Поскольку люди сверяют уровень эффективности с уровнем эмоционального напряжения перед лицом стрессовых или угрожающих ситуаций, любой способ, понижающий возбуждение, повысит прогноз эффективности.

Человек, испытывающий неуверенность при общении с женщинами, может почувствовать, как его сердце начинает ускоренно биться и ладони становятся мокрыми, когда он звонит женщине, назначая ей свидание. Если он относит эти физиологические реакции к тревоге, он может решить, что слишком нервничает, чтобы вынести все это. Если, однако, он замечает, что вполне спокоен, набирая номер, то может решить, что он более эффективен, чем полагал. Как видно из данного примера, люди с большей вероятностью добиваются успеха, если они не напряжены и эмоционально спокойны.

Значительный массив экспериментальных исследований показал, что решающую роль в *совладании* с трудностями играет не столько наличие необходимых механизмов *самоэффективности*, сколько *уверенность личности в своей эффективности*. По словам Бандуры, такие люди *порождают* свое собственное будущее, а не просто предсказывают его.

В современной зарубежной психологии (N.Benz, R.Lent, G.Hackett) понятие «самоэффективность» (self-efficacy) используется для обозначения свойства личности осознанно влиять на выбор карьеры и на ее

развитие. Обнаружено, что чем сильнее уверенность людей в их возможностях, тем больше вариантов карьеры они рассматривают в качестве возможных, тем выше интерес, который они проявляют к этим вариантам, тем лучше они готовят себя для выполнения различных профессиональных дел и тем более они успешны в них.

Отечественный психолог Л.М.Митина рассматривает понятие самооффективности в более широком смысле - как фактор профессиональной социализации [Митина,1998]. Феномен «самооффективности» является одним из центральных механизмов саморегуляции. Воспринимаемая самооффективность - это мнение человека о относительно своей способности мобилизовать мотивацию, интеллектуальные ресурсы, поведенческую активность с целью достижения намеченных целей. Исследования подтверждают, что недостаточно обладать определенными психологическими характеристиками, обуславливающими успешность выполнения той или иной деятельности; требуется еще и твердая *уверенность* человека в способности реализовать их в соответствующей ситуации. Представляется, что уровень самооффективности (по Л.М.Митиной) может влиять как на поведение человека при его ориентации в мире профессий, так и на *профессиональные достижения* в рамках конкретно избранной профессии.

### **Ответственность как свойство профессионала**

Ответственность является *профессионально значимым качеством* специалиста любой профессии (инженера, врача, педагога и др.). Обществу нужны специалисты, способные на самостоятельные решения и действия, готовые взять на себя *ответственность в любой профессиональной ситуации*, умеющие определять *цель* деятельности, выбирать *оптимальный путь* достижения цели. Ответственность называется среди основных качеств в моделях профессионала [Талызина,1986; Крылова,1990]. М.С.Солодка отстаивает позицию, что понятие ответственности, помимо правового и профессионального аспекта, имеет собственный морально-этический аспект [Солодка,1998].

Это осознается и в обществе. Опросы вузовских педагогов и студентов по выявлению основных качеств, которыми должен обладать современный специалист, показали наиболее высокий рейтинг *ответственности* и *чувство долга* [Иванов и др.,1997,С.44]. Ответственность называется необходимым качеством личности современного делового человека.

*Ответственность профессионала* является важным и необходимым качеством его *личности*, поскольку оно отражает *сущность профессионализма* и характеризует высокий уровень его развития.

#### **4.4 Особенности профессиональной подготовки и профессиональной деятельности**

Особенности профессиональной подготовки и последующей профессиональной деятельности оказывают непосредственное влияние на формирование профессионализма как психологического феномена. Рассмотрим далее психологические особенности формирования профессиональных знаний, умений и навыков как непрерывного процесса.

##### **Психологические особенности формирования профессиональных знаний, умений, навыков**

Умения и навыки, обеспечивающие оптимизацию системной активности, способны не только совершенствоваться, но и подвергаться деструктивным процессам под воздействием разных субъективных и объективных факторов. Эти процессы сопровождаются выпадением элементов сформированной структуры профессиональной деятельности, разрушением структуры связей между элементами, изменением значимости отдельных элементов и т.д.

Развитые формы профессиональной деятельности предполагают *непрерывное* становление профессионала, его *самодвижение* и *саморазвитие*. Психологический механизм такого развития - в постоянно *назревающем* в процессе труда и требующем своего *разрешения противоречии* между ранее сформированными специалистом *представлениями* о способе деятельности и реальным содержанием выполняемых человеком профессиональных задач. При этом сформированная ранее и устаревшая ныне система представлений о путях решения профессиональной задачи вызывают стереотипизацию способов деятельности и применяемого арсенала средств, приводит к угасанию ориентировочной активности. Это важно учитывать потому, что *индивидуальные* уровни психической регуляции не в состоянии противодействовать мощному давлению стереотипизации и сужения спектра задач в реальной профессиональной деятельности. Только *личностный* уровень психической активности человека способен обеспечить его *поступательное* движение в процессе профессионализации.

Система психологических условий эффективной профессионализации должна быть направлена не столько на усвоение знаний, умений, и навыков,

необходимых для выполнения заданных производственных функций, не столько на поддержание «профессионально важных качеств», сколько на формирование *системы средств* для *активного поиска* и порождения новых форм профессиональной деятельности. Профессионал (в любой области деятельности) может сохранить себя лишь в постоянном *расширении своей активности*. Это, однако, не исключает того, что для обеспечения самодвижения субъекта в профессиональной области, для самостоятельного выбора им конкретных форм деятельности в процессе профессионализации необходимо вооружить человека системой знаний, умений и методических приемов, необходимых для дальнейшего его профессионального развития.

Имеющиеся в инженерной психологии данные («кривые обучаемости» А.И.Галактионова, динамика психологических факторов сложности Ю.М.Забродина и В.Ф.Венды, исследования преобразующих аспектов профессиогенеза Е.П.Ермоловой и др.) свидетельствуют, что процесс профессионализации является существенно нелинейным и неоднозначным. На профессиональном пути человека возможны не только периоды, характеризующиеся профессиональным и личностным развитием по восходящей линии (прогрессивное развитие), но периоды, для которых характерна профессиональная стагнация или даже спады.

При этом *профессиональные спады* связаны с неудовлетворенностью человека результатами собственной деятельности, тем, что новые способы деятельности (стратегии), возникшие как результат «встраивания» объективно необходимых новых знаний и умений, приводят к снижению его эффективности (точности, скорости, результативности деятельности, повышения цены деятельности и др.).

Эти периоды профессиональных *спадов* (кризисов) могут приводить к двум возможным вариантам развития событий. Первый вариант предполагает конструктивный выход из профессионального кризиса - личностный и профессиональный рост, выход на новые стратегии деятельности, новый, более высокий уровень профессионального мастерства. Второй вариант предполагает путь регресса - возвращение человека к более старой, привычной («докризисной») стратегии, устойчиво дающей хоть какой-то удовлетворительный результат, но не позволяющий продвинуться дальше.

О неоднородности, неравномерности процесса развития человека как субъекта труда пишет Е.А.Климов. В этом процессе выделяются качественно определенные *этапы* («циклы», «эпохи» или «фазы») [Климов, 1996, С.41]. Таким образом, процесс профессионализации включает в себя чередование цепи *спадов*, *вершин* и периодов стабилиза-

ции. И эти спады, вершины и периоды стабилизации отражают общие закономерности «встраивания» новых профессиональных знаний и умений в старую их систему и связаны с процессами изменения структуры личности профессионала.

**Профессиональное обучение как процесс встраивания новых знаний и «отстраивания» и «перестраивания») имеющихся**

В жизни, профессиональной деятельности, в бизнесе нам часто приходится начинать что-то новое, обучаться. Понимание принципов встраивания новых знаний, умений и навыков в имеющийся уже социальный опыт позволяет быстрее и эффективнее достигать профессионального роста.

*Профессионализация* – это процесс развития (изменения) человека в целом – как индивида, личности, субъекта деятельности и как интегральной индивидуальности. И этот процесс связан с «встраиванием» новых знаний, умений, навыков в сформированные на предыдущем этапе жизненного пути знания и умения, а также уточнения («отстраивания») и адаптации («перестраивания») имеющихся. Процесс же передачи (и усвоения) знания является *информационным* процессом, который в условиях новой технической реальности приобретает свои особенности.

Существуют различные воззрения на стадийность процессов профессионализации.

С.А.Боровикова выделяет *четыре стадии* процесса профессионального самоопределения, включая: *возникновение и формирование* профессиональных намерений; *профессиональное обучение*; *профессиональную адаптацию*; *самореализацию* в труде. При этом подчеркивается, что «*процесс профессионализации пронизывает весь жизненный путь человека*» [Боровикова, 1991, С.6].

В развиваемой Г.С.Никифоровым концепции *обеспечения профессиональной надежности специалиста* автор выделяет этапы профессионального самоопределения (выбор профессии), профессиональной *подготовки*, профессиональной *адаптации*, а далее - *поддержание* полученной квалификации и *совершенствование* своего профессионального мастерства [Г.С.Никифоров, 1996]. Г.С.Никифоров предложил и развивает концепцию психологического обеспечения профессиональной деятельности. Речь идет о сквозном психологическом обеспечении профессиональной деятельности - от «входа» в профессию до «выхода» из нее. При этом предполагается совершенствование форм психологического обеспечения в рамках последовательно сменяющих друг друга фаз профессионального пути: профессионального самоопределения («вход» в профессию); профессиональной подготовки; профессиональной адаптации; повышения профессиональной квалификации (в случае необходимости - переобучение и переквалификация); «выхода» из профессии (адаптация к новым условиям жизнедеятельности) [Г.С.Никифоров (ред.), 2000].

Для оценки этапов и уровней профессионализма, разработки путей повышения эффективности профессиональной деятельности, решения вопросов первичной и вторичной профессиональной адаптации необходимо построение некоторой общей *динамической модели* (модели *процесса*) «встраивания» новых знаний и умений в сформированные на предыдущих этапах жизненного пути знания и умения.

В дальнейшем нашем рассуждении мы исходим из того, что *профессиональное обучение* связано с усвоением новой системы знаний. Процесс же передачи (и усвоения) знания является информационным процессом. Используя информационный подход, будем использовать следующее рабочее определение:

**Профессиональное обучение** является *непрерывным процессом*, развивающимся одновременно в двух взаимосвязанных направлениях:  
 а) в направлении *усвоения новой информации*;  
 б) в направлении *приспособления* уже имеющейся у человека системы профессиональных знаний - к новой информации.

Для *успешности* профессионального обучения необходимо чтобы эти две составляющие были *сбалансированы*.

Рассматриваемая далее *модель* «встраивания» новых знаний и умений включает в себя в качестве составной части систему *профессиональной подготовки* как особую *технология* [Водолазская, Никифоров, 1991, С.23-32], реализующую систему принципов, сформулированных Т.П.Водолазской и Г.С.Никифоровым [там же, С.32-42.].

Процесс «встраивания» новых знаний, умений и навыков (необходимость которых определяется требованиями социальной действительности) в систему «старых» профессиональных (или в общем случае - социальных) знаний, умений и навыков данного человека является условием его профессиональной и социальной адаптации к новым условиям жизни и деятельности. В свою очередь, достижение профессиональной успешности (как фактор профессиональной адаптации) связано с обеспечением необходимого уровня профессиональной компетентности. Исходя из этого, профессиональное обучение может рассматриваться как формирование основ (предпосылок) будущей *профессиональной компетентности*.

*Профессиональное обучение* не ограничивается периодом «предпрофессиональной» (или учебной) деятельности, а *продолжается в процессе всего профессионального пути* человека. По мере овладения деятельностью субъект труда овладевает новыми профессиональными знаниями и умениями, формирует новые профессиональные навыки, необходимые для успешного выполнения стоящих перед ним задач. Этот процесс сопровождается изменениями в структуре личности профессионала.

### Движущие силы саморазвития профессионала

Психологический анализ содержания различных видов профессиональной деятельности позволяет представить профессиональное развитие в виде непрерывного, но *циклического процесса*, имеющего отдельные *периоды* профессионализации, которым соответствуют *качественно своеобразные формы профессиональной деятельности*. В качестве основы будем использовать рассмотренную ранее *трехуровневую систему* градаций профессиональной успешности, включающую *потенциальный* (или «учебный»), *основной* (или «номинальный»), а также *оптимальный* (или «перспективный») уровень освоения профессиональной роли. Внутри каждого из этих уровней (ступеней) для количественной оценки возможно выделение, по крайней мере, *трех градаций* (или *подуровней*) профессиональной успешности.

Нас интересуют *психологические механизмы* перехода от низшей ступени профессионализма - к следующей, более высокой ступени. Рассмотрим, что же является *движущими силами развития*, побуждающими человека к движению от более низкого уровня профессионализма - к более высокому уровню. При этом будем исходить из общего для отечественной психологии принципа исследования развития как процесса самодвижения, самопорождения *внутренних движущих отношений и противоречий*.

Вслед за В.А.Машиным, в пределах каждой ступени будем выделять *три стадии развития* профессионализма [Машин, 1996]: а) стадию *развития* (*разрешения* противоречия); б) стадию *порождения* нового *внутреннего* противоречия; в) стадию *поиска путей преодоления* возникшего противоречия развития.

Многочисленные исследования, проводимые в русле концепции планомерно-поэтапного формирования умственных действий П.Я.Гальперина, подвели к пониманию, что для обеспечения развития человека в деятельности необходимы специальные условия для превращения формируемого действия в *единицу человеческой психической активности*. Это потребовало выделить трехчленную систему связей компонентов - *смысловых, целевых и исполнительных* - ориентировочной части формируемого действия, на которые мы будем опираться в дальнейшем.

К *смысловым* компонентам относится соответствие *цели и содержания* действия значимому для человека жизненному контексту. К *целевым* - соотнесение *операциональных* элементов с их *значением* для достижения *цели* действия. К *исполнительным* - *регуляция* выполнения действия.

На *первой* стадии профессионализации формируются соответствующие данному периоду деятельности профессиональные действия, навыки, определенный уровень психических функций. Происходит развитие ориентировочной деятельности за счет обогащения ее содер-

жания, подведения его под новые формы профессиональной деятельности. Характерный для этого периода процесс формирования качественно нового содержания психических действий специалистов операторского профиля широко представлен в отечественной психологии работами А.И.Галактионова, В.П.Зинченко, Д.Н.Завалишиной, Д.Н.Ошанина и др. А.И.Подольским было показано, что первоначально у субъекта формируется «эскизный» костяк *смысловой* ориентации в содержании нового действия. После этого следует формирование *исполнительного* и *целевого* компонентов ориентации. За счет последнего процесса происходит обогащение, а в ряде случаев и значительное *обновление смыслового* компонента [Подольский, 1987, С.72].

Особенностью *второй* стадии профессионализации является отработанность, стабильность, стереотипность деятельности. На этой стадии развитие профессионала движется в двух плоскостях. Первая плоскость - *внешняя*, открытая для стороннего наблюдателя - характеризуется высоким уровнем профессиональной успешности и внешним благополучием. Психологически же происходит жесткая *фиксация* профессиональных задач, системы условий, в которых они должны выполняться, что приводит к угасанию ориентировочной активности субъекта. В результате формируются соответствующие установки поведения, направленные на выработку устойчивой предрасположенности человека к шаблонным действиям. На этой стадии идут процессы, которые в первую очередь захватывают *целевой* и *исполнительный* компоненты.

Например, при *стабильных* условиях работы объекта, фирмы, организации др. специалист может месяцами, а порой и годами не участвовать в ситуациях, которые могут быть отнесены к экстремальным. Отсутствие практики решения *оперативных задач* в динамически меняющихся условиях приводит к *разрушению* соответствующего комплекса ориентировочных средств, к *сокращению* необходимого набора *оперативных действий и навыков*.

Вторая плоскость профессионализации на этой стадии - *внутренняя*, со скрытыми от внешнего взора процессами. Эта плоскость характеризуется *нарастающим внутренним противоречием*. По существу, это стадия в профессионализации, когда идут изменения *количественного* порядка, не затрагивающие качественных изменений.

Вероятно, именно на этой, второй стадии начинают проявляться профессиональные деформации личности. Притупление *смыслообразующей* составляющей при достаточно высоком уровне внешней результативности приводит к повышенной самоуверенности специалиста, реализующего некоторый набор трафаретных идей путем выполнения стереотипных операциональных действий, ориентированных на достижение внешне обозримых результатов.

Так внутри самой психики в процессе деятельности происходит самопорождение нового движущего развитие *противоречия*, сущность которого в конфликте между *исполнительно-целевым* и *смысловым* компонентами деятельности. Данное противоречие на последующих стадиях должно сыграть роль *движущей силы развития*, побуждающей субъекта к спонтанному поиску новых форм деятельности, новых *источников развития*\*. При этом конкретное содержание движущего противоречия развития не есть нечто первично заложенное внутри человека, в его организме. Оно формируется, развивается из его изменяющихся и развивающихся взаимоотношений с миром, из мозаики личностных смыслов, пронизанных активностью субъекта и проявляющейся в ходе реальной деятельности.

Таким образом, *вторая* стадия профессионализации выполняет роль *критического* периода, открывающего, новый этап в профессиональном развитии человека. Образование нового содержания ориентирования (исполнительно-целевые компоненты) высвобождает значительную активность, которая уже не поглощается данной формой деятельности и требует нового объекта приложения.

Назревшее противоречие на *третьей* стадии профессионализации влечет специалиста к поиску *новых форм деятельности* (источника развития). Данный мотив может либо быть *осознанным*, либо регулировать его поведение на *бессознательном* уровне.

Однообразие задач, стереотипность их решений, монотонный характер труда при фиксации одной формы деятельности приводят к возникновению различных негативных процессов: обострению чувства неудовлетворенности, снижению интереса к выполняемой работе, появлению общей усталости, пассивности, внутренней небрежности и раздражительности, возрастанию нервно-эмоционального напряжения. Крайними проявлениями наблюдаемых негативных процессов на третьей стадии профессионального развития, в случае сохранения противоречия, служат различные формы психосоматических нарушений и невротических состояний.

На *третьей* стадии профессионализации возможны два основных пути [Машин, 1994; 1996]. **Первый** путь побуждает к поиску или созданию *новых форм деятельности* (источника развития), которые бы обеспечили поступательное развитие специалиста в рамках его профессии. Данный мотив может либо быть осознанным, либо регулировать его поведение на бессознательном уровне.

---

\* Еще С.Л.Рубинштейн подлинное содержание психического развития видел в борьбе между *отживающими* формами психики и *новыми*, нарождающимися.

Это убедительно показано В.А.Машиным на примере деятельности операторов реакторного отделения [Машин, 1996]. Автор констатирует полную гармонию смыслового, целевого и исполнительного компонентов ориентировочной части действия. Оператор *активен*, поскольку совершает *активные* действия.

На **втором** пути продолжается негативный процесс угасания ориентировочной деятельности, когда профессиональные действия становятся шаблонными, стереотипными, а активность специалиста направляется в другие области жизнедеятельности. Этот процесс сопровождается потерей профессиональной деятельностью *смыслообразующей* функции. Субъект осуществляет поиск нового смыслового содержания *за пределами* профессиональной деятельности.

Таким образом, изменения, которые накапливаются на уровне отдельных действий, постепенно начинают влиять и на выполнение профессиональной деятельности в целом, затрагивая, в конечном счете, смысловые компоненты.

Ранее приводились признаки (или условия) *профессиональной компетентности* (по Марковой, Горчаковой и др.). В дальнейшем мы также исходим из того, что профессиональная компетентность является необходимым компонентом профессионализма как свойства личности, формируемого в процессе профессионального обучения.

В целях оценки уровня сформированности профессиональной компетентности конструктивным является применение обобщенной *модели* профессионального обучения (обучения в *широком* смысле этого слова). Данная модель связывает *уровень осознания* (или *неосознания*) субъектом наличия (или отсутствия) у него необходимых для данной деятельности *знаний, умений и навыков* с уровнем профессиональной *компетентности* (или *некомпетентности*).

### **Обучение и стадии профессиональной компетентности**

В обобщенной модели обучения можно выделить *четыре стадии*, характеризующие процесс профессионального обучения, начиная от стадии первоначального знакомства с новым материалом (профессиональными знаниями, концепциями, навыками и др.) и заканчивая стадией *сформированной профессиональной компетентности*.

**Первая** стадия: ***Неосознаваемая некомпетентность*** – у человека нет необходимых знаний, умений, навыков, и он не знает об их отсутствии или вообще о возможных требованиях к таковым для успешного осуществления деятельности. Когда человек *осознает* недостаток знаний, умений, навыков, необходимых для данной профес-

сиональной деятельности, он переходит на *вторую* стадию. Первая стадия характеризуется следующей профессиональной самооценкой субъекта: «*Я не знаю, что я не знаю*».

**Вторая стадия: *Осознаваемая некомпетентность*** – человек *осознает*, что ему не хватает необходимых профессиональных знаний, умений, навыков. На данной стадии возможно *два* исхода: а) *конструктивный* (как форма проявления личностной и профессиональной активности) и б) *деструктивный* (форма социальной пассивности). Конструктивный путь означает, что осознание субъектом своей профессиональной некомпетентности способствует *повышению* его *мотивации* на приобретение недостающих профессиональных знаний, умений, навыков. Деструктивный исход может приводить к возникновению чувства *неуверенности* в своих силах, психологического дискомфорта, повышенной тревожности и др., которые мешают дальнейшему профессиональному обучению. Для второй стадии характерна следующая профессиональная рефлексия субъекта: «*Я знаю, что я не знаю*».

**Третья стадия: *Осознаваемая компетентность*** – человек *знает*, что входит в структуру и составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков и *может* их эффективно *применять*. Для третьей стадии характерна профессиональная самооценка субъекта в следующей форме: «*Я знаю, что я знаю*».

**Четвертая стадия: *Неосознаваемая компетентность*** – когда профессиональные навыки полностью *интегрированы*, встроены в поведение; *профессионализм* является «органической частью» *человека-профессионала*. Бессознательная компетентность характеризует уровень *мастерства*, здесь многое выполняется на уровне *интуиции*. Однако именно для этого этапа наиболее велика *опасность профессиональной деформации*.

Совмещая стадии профессиональной компетентности (по уровню их *осознания* субъектом) с уровнями индивидуального профессионализма, можно получить следующую шкалу (таблица 4.1).

Переход на более высокую ступень профессионализма невозможен без *осознания* того, в чем ты еще *некомпетен*т. А это осознание обусловлено наличием у человека развитой рефлексивной культуры.

Ранее уже говорилось о цикличности процесса профессионализации, о наличии в нем определенных вершин, периодов стабилизации, спадов. *Цикличность* процесса профессионализации мы связы-

ваем с разрешением человеком внутренних противоречий, вызванных диалектическим отрицанием сформированного у него ранее *отношения* к деятельности при переходе субъекта на новый, более высокий уровень. А отношение человека к выполняемой им деятельности, к своей профессиональной роли, зависит от его профессиональной «Я-концепции», от его уровня самосознания.

Таблица 4.1 - Сопоставление уровней профессионализма и сформированности профессиональной компетентности

Уровни и подуровни профессионализма		Уровни сформированности профессиональной компетентности
« <i>Оптимальный</i> » (« <i>перспективный</i> »)	9	<b>Осознаваемая компетентность</b> (Я знаю, что я знаю)
	8	<b>Осознаваемая некомпетентность</b> (Я знаю, что я не знаю)
	7	<b>Неосознаваемая некомпетентность</b> (Я не знаю, что я не знаю)
« <i>Основной</i> » « <i>номинальный</i> »	6	<b>Осознаваемая компетентность</b> (Я знаю, что я знаю)
	5	<b>Осознаваемая некомпетентность</b> (Я знаю, что я не знаю)
	4	<b>Неосознаваемая некомпетентность</b> (Я не знаю, что я не знаю)
« <i>Потенциальный</i> » (« <i>учебный</i> »)	3	<b>Осознаваемая компетентность</b> (Я знаю, что я знаю)
	2	<b>Осознаваемая некомпетентность</b> (Я знаю, что я не знаю)
	1	<b>Неосознаваемая некомпетентность</b> (Я не знаю, что я не знаю)

На определенных этапах профессионализации можно зафиксировать некоторые *периоды* и *переходные точки* профессионального роста. Рассматривая повышение уровня профессиональной компетентности, можно проследить его динамику (рис. 4.2).

Начиная обучаться новому навыку (уровень сознательной некомпетентности), человек строит относительно обучения определенные *ожидания*. Получая новые профессиональные знания и навыки (период 1) и связывая полученные знания со своим *опытом*, он сознательно формирует *новые* умения или улучшает старые, формируя более *эффективные стратегии поведения*, которые, в свою очередь, сравнивает с ожиданием (период 2).

Если ожидания оправдываются, то на эмоциональном подъеме новые стратегии начинают *активно использоваться* в профессиональном и других контекстах. В случае отсутствия благоприятной профессиональной («обучающей») среды или возможностей активно использовать полученные знания и навыки, получая при этом *положительное подкрепление*, возникает процесс регрессии. Человеку *кажется*, что *новым способом* результат достигается гораздо медленнее, либо с меньшей эффективностью.

Барьер преодоления - это критический период регресса, характеризующий уровень сознательной некомпетентности потому, что в этот момент у человека часто опускаются руки и вероятность сдаться велика. В этой точке люди часто начинают думать: «Я так не смогу, это не работает». Тогда они возвращаются к старой стратегии, первоначальной компетенции, дающей хоть какой-то результат, не пытаясь продвинуться дальше (период 1). Кто-то начинает искать новые альтернативы (периоды 3-4), которые, возможно, будут ошибочными, или вообще перестает заниматься своим профессиональным развитием.

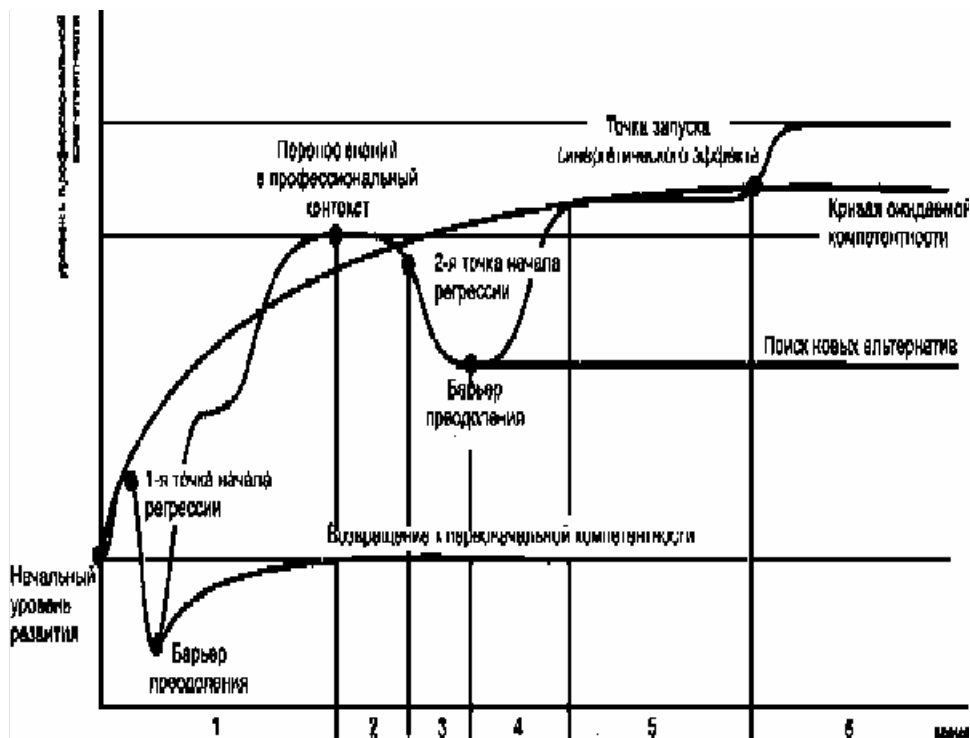


Рис. 4.2 - График периодов профессионального роста в процессе обучения:

Когда человек методом проб и ошибок достигает первичной стабильности профессиональных навыков (период 4), добиваясь успеха, раз за разом, у него вырабатывается определенная стратегия, неизменно приводящая к результату в его профессии, и соответственно оттачивается его мастерство (период 5). Человек испытывает радость от успеха, потому что его ожидания сбылись. Разумеется, новая стратегия часто пробуждает новый уровень *бессознательной компетентности*. Осознание результатов дает возможность *интегрировать* знания и навыки, полученные в результате самой профессиональной деятельности. Как следствие, на новом, более высоком, системном уровне вырабатываются дополнительные эффективные стратегии профессиональной деятельности. Это влечет за собой быстрый профессиональный рост специалиста (точка запуска синергетического эффекта), резко возрастает уровень его *мастерства* (период 6).

Вероятно, эти же законы работают и в бизнесе. Возьмем компанию, пытающуюся улучшить свою эффективность, внося изменения в менеджмент. Если компания набрала хороших сотрудников, то с этим связываются определенные надежды и ожидания. Люди начинают прикладывать чуть больше усилий, и скрытая прежде бессознательная компетентность организации начинает проявляться. Ощутимые, зримые улучшения поощряют людей к дальнейшему совершенствованию. Ожидания и предвкушения успеха в будущем сметаю рамки и пределы, и в некоторых случаях достигается значительный успех в деятельности компании. Впоследствии, однако, наступает момент насыщения. Ситуация, кажется, не только не улучшается, но как будто ухудшается. Внезапно эйфория проходит и появляется сознательная некомпетентность. Вслед за наступающим разочарованием люди начинают хвататься за прошлое, желая выждать и посмотреть, что будет. Усилий прикладывается меньше, результаты компании падают. Эффективность продолжает снижаться. Далее люди, пытающиеся реализовать новые стратегии деятельности, необходимые для достижения нового уровня эффективности, могут начать думать: «Это слишком сложно. Не понимаю, зачем мне это нужно. Это никогда не было частью моей работы прежде. И, возможно, не даст ничего хорошего».

Достигнута кризисная точка. Уверенность в новом способе управления падает, все попытки ободрения звучат фальшиво и воспринимаются как манипуляция. Когда уверенность совсем утеряна, все возвращается на круги своя.

Если же барьер преодолевается, то уверенность поддерживается, новое решение может быть найдено, и новая профессиональная компетентность (здесь речь о групповой профессиональной компетентности - специфическом феномене, характерном коллективному субъекту труда) выработана. У компании начинается период взлета - эффективность соответствует ожиданиям.

Таким образом, рассмотренный подход дает возможность для анализа, на каком этапе профессиональной компетенции находится данный человек, организация или профессиональная общность. Какие точки по «указанному маршруту» субъектами профессиональной деятельности (индивидуальными или коллективными) уже пройдены и что можно прогнозировать в будущем.

Количество же *периодов* развития человека в зрелом возрасте зависит в первую очередь от *активности* самого субъекта, от его *деятельностной динамики* - от *многообразия* и содержания новых форм профессиональной деятельности, которые он сам порождает и в которые он включается в ходе профессионализации.

\* \* \*

Таким образом, профессиональная деятельность оказывает влияние на развитие профессионализма как психологического синдрома. Подход к профессионализму как к синдрому приводит к пониманию того, что такое влияние не однозначно. Особенности профессиональной деятельности, как показывают исследования В.И. Моросановой, могут как способствовать, так и препятствовать формированию активного стиля саморегуляции деятельности [Моросанова, 1998], а значит могут приводить как к формированию и стабилизации профессионализма, так и к его разрушению. В качестве детерминирующих факторов называются как возможности саморегуляции личности, так и специфика *требований*, предъявляемых к данной деятельности. И частью таких требований, по нашему мнению, являются *особенности профессионального взаимодействия*.

#### **4.5 Особенности профессионального взаимодействия**

Профессиональное взаимодействие рассматривается как процесс непосредственного или опосредованного воздействия специалистов (как профессионалов) друг на друга в рамках данной производственной среды, детерминируя при этом взаимную обусловленность и связь. Профессиональное взаимодействие выступает как интегрирующий фактор, способствующий: а) профессионализации отдельной личности;

б) становлению и развитию совокупного (коллективного) субъекта труда; в) становлению и развитию профессионального сообщества.

Профессиональные взаимодействия – это не только взаимодействия двух профессионалов; они происходят и между частями профессиональных групп внутри коллективного субъекта, между отдельными группами профессионалов внутри данной организации, а также между профессионалами, входящими в данное профессиональное сообщество.

Важнейшая особенность профессионального взаимодействия – его *причинная обусловленность*. Каждая из взаимодействующих сторон выступает как причина другой и как следствие одновременного обратного влияния противоположной стороны, что способствует развитию и отдельных профессионалов, и профессиональных групп. Если при профессиональном взаимодействии обнаруживается противоречие, то оно выступает источником самодвижения и развития как индивидуального, так и группового профессионализма.

Индивидуальное профессиональное взаимодействие – это взаимодействие двух (или более) профессиональных *личностей*. Такое взаимодействие может рассматриваться с двух сторон.

**В узком смысле** – это взаимодействие специалистов в процессе совместного решения ими конкретной *профессиональной задачи*. Такое взаимодействие связано со способом реализации *совместной\* профессиональной деятельности*, цель которой требует *разделения и кооперации функций* и, соответственно, *взаимного согласования и координации* индивидуальных действий.

Можно выделить следующие *основные признаки* профессионального взаимодействия:

- 1) Наличие *внешней* по отношению к взаимодействующим специалистам *цели*, достижение которой требует *сопряжения усилий*.
- 2) Наличие достаточно *жесткой регламентации* конкретными условиями деятельности.

---

\* Под *совместной* профессиональной деятельностью здесь и далее подразумеваются ситуации, в которых межличностное общение специалистов подчинено общей цели – решению профессиональной задачи.

### 3) Доступность для стороннего наблюдения и регистрации.

Профессиональное взаимодействие является, с одной стороны, проявлением *осознанных намерений* субъектов совместной деятельности, с другой стороны, оно может рассматриваться в качестве *неосознаваемого* (или *частично осознаваемого*) *следствия* совместного решения профессиональной задачи.

**В широком смысле** профессиональное взаимодействие может рассматриваться как деловой контакт двух или более специалистов, влекущий взаимное изменение их поведения, характеристик деятельности, отношений и установок. Профессиональное взаимодействие проявляется в *деловых отношениях* профессионалов, которые, в свою очередь, определяются системой *установок, ожиданий, стереотипов*, через которые специалисты как личности воспринимают и оценивают друг друга. При этом *межличностные* отношения в процессе совместной профессиональной деятельности *опосредствуются* содержанием, целями, ценностями и способом организации совместной деятельности.

В психологии профессиональной деятельности деловые (функциональные) отношения специалистов, по мнению Г.В.Суходольского, играют *первичную* роль по сравнению с межличностными отношениями. Деловые взаимодействия являются неотъемлемыми элементами коллективной деятельности: они направлены на дело и осуществляются в процессе работы. Конечно, межличностные отношения тоже представляют собой важную часть бытия коллектива, и в этой связи они не могут не оказывать влияния, зачастую негативного, на деловые отношения.

Практика свидетельствует, что такое влияние, как бы сильно оно ни было, *вторично*. Более того, как показывает сравнение результатов социометрии с показателями эффективности совместной деятельности, в успешно работающих коллективах наиболее благоприятные межличностные отношения устанавливаются между теми членами коллектива, которые активно взаимодействуют при выполнении профессиональных задач и выходят на высокие показатели в совместной деятельности.

Таким образом, деловые взаимодействия могут рассматриваться как взаимодействия, *«конструирующие»* высокоэффективную совместную деятельность. Наличие сплоченного «ядра», характеризующегося высокой интенсивностью деловых взаимодействий и, одновременно, высоким уровнем взаимных межличностных предпочтений свидетельствует о продуктивном характере развития профессионализма коллектива. И напротив, высокий уровень межличностного общения в группе с низкой производственной эффективностью и, одновременно, низкая интенсивность деловых взаимоотношений членов группы являются признаками низкого профессионализма этой группы.

В.Г.Горчакова выделяет пять групп *организационных* факторов, способствующих профессиональному самосовершенствованию специалистов в рамках данного *профессионального сообщества*. Это факторы *управления*, факторы *совместной деятельности*, факторы *внутригрупповых отношений*; факторы *профессиональной деятельности* и факторы *обучения профессии* [Горчакова, 1999].

Профессиональное взаимодействие проходит путь от способности *вписаться в группу* (но при условии *совместимости* с другими ее членами и лишь в той части деятельности, которая выполняется *совместно*), через способность *вписаться в любую группу*, включая все *более широкие структуры* (бригада, цех, участок) и внутригрупповую активность с созданием *собственной стратегии поведения*, - к высокому уровню *групповой активности* и согласованию стратегий окружающих в групповых целях.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессионализм – это не только высококвалифицированный труд, но и особое мировоззрение, и качественно иной образ жизни. Профессиональное мастерство может рассматриваться как особая прогрессивная форма отношения человека к действительности (к людям, обществу, природе). Профессионализм кроме знаний включает эмоциональную удовлетворенность результатами своего труда.

В данном учебном пособии рассмотрена лишь часть психологических проблем, связанных с формированием профессионализма. На-

зовем некоторые из проблем, не рассмотренных в данном учебном пособии в виду естественных ограничений на объем издания.

Формирование профессионализма связано с особенностями всего предшествующего профессионального и жизненного опыта. Важнейшее значение здесь имеет активность личности, ее субъектность. В настоящее время выбор профессии может рассматриваться как выбор средства для достижения желаемого образа жизни. Как связана профессиональная успешность субъекта с характеристиками его предшествующего жизненного и профессионального пути - вот одна из прикладных психологических задач, требующих решения.

Не вызывает сомнения, что в основе профессионализации лежит профессиональная подготовка. С другой стороны, профессионализм выступает как общекультурный феномен. Поэтому особое социокультурное значение имеет система образования и подготовки кадров профессионалов. Именно эти кадры являются важнейшими компонентами современного общества и обеспечивают перспективу развития, социальное благополучие населения, общественную стабильность. Как происходит формирование структуры профессионально важных качеств, особенно на начальном этапе профессионализации, и как повысить эффективность профессиональной подготовки - еще одна из прикладных задач психологии профессиональной деятельности, требующая своего решения. В связи с изменением структуры занятости населения повышается значимость психологических проблем профессиональной переподготовки и вторичной профессиональной адаптации человека к новым условиям жизни и деятельности.

Профессиональная успешность связана с адаптированностью специалиста, сохранением его динамического равновесия (устойчивости) в системе «человек - профессиональная среда». Исследования показывают, что в условиях социального и экономического неблагополучия высокий уровень *профессиональной успешности* специалиста является одним из важнейших условий преодоления человеком негативного влияния на него факторов социально-экономической среды. Более того, сегодня смысл жизни для человека сохраняет то, насколько

ко ему удастся оставаться профессионалом, а не стать разнорабочим в постоянном поиске «подработок».

К сожалению, нельзя не признать, что сегодня не профессионализм, не знания и умения обеспечивают социальный статус его носителям, а наоборот, положение в обществе обеспечивает определенный человеку статус знанию. Но уже сейчас все более явно проявляются тенденции к тому, что успеха в обществе будут добиваться мастера своего дела. Тем актуальнее становится вопрос о том, какие психологические факторы позитивно влияют на адаптивный потенциал человека, способствуют адаптации профессионала в условиях конкурентного окружения.

В процессе профессиональной деятельности происходит формирование особого типа личности – личности профессионала. При этом оттачиваются те качества, которые способствуют профессиональной успешности, и компенсируются те, которые снижают эффективность деятельности. Но в процессе специализации, целью которой является повышение эффективности деятельности, зачастую возникает явление, которое получило название профессиональной деформации. Как добиться высокой профессиональной успешности в многолетней профессиональной деятельности, избежав деформации личности – еще один аспект общей психологической проблемы профессионализации, требующий своего рассмотрения.

Таким образом – проблема профессионализма является сложной междисциплинарной проблемой, в решении которой задействованы различные области психологической науки. В данном учебном пособии рассмотрен лишь один из аспектов этой проблемы - инженерно-психологический аспект.

\* \* \*

В заключение приведем слова французского философа Мишеля де Монтеня (1533-1592г.), очень выразительно характеризующие вклад автора в материал, излагаемый в данном учебном пособии: ***«Могут сказать, что в этой книге я лишь составил букет из чужих цветов, а моя здесь только ленточка, которая связывает их».***

## Литература

1. *Агеев В.В.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. - М.:Изд-во МГУ, 1990. - 240 с.
2. *Альгин А.П.* Риск и его роль в общественной жизни. - М.: Мысль, 1989. - 187 с.
3. *Асмолов А.Г.* Психология личности. - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 367 с.
4. *Батышев С.Я.* Профессиональная педагогика. - М.: Профессиональное образование, 1997. - 512 с.
5. *Бердяев Н.А.* Дух и машина //Судьба России. Опыт по психологии войны и национальности. - М.: Мысль, 1990. - С.200-206.
6. *Бёрнс Р.В.* Развитие Я-концепции и воспитание /Пер. с англ. - М.: Прогресс, 1986.-360с.
7. *Богоявленская Д.Б.* Метод исследования уровней интеллектуальной активности // Вопросы психологии, 1971, № 1. - С.54-68.
8. *Бодров В.А.* Проблемы профессионального психологического отбора // Психол. журнал, 1985, № 2. - С.85-94.
9. *Бондаренко А.Ф.* Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика //Московский психотерапевтический журнал, 1993, № 1. - С.63-76.
10. *Борисов А.В.* Оптимизация руководства группой как фактор повышения эффективности пуско-наладочных работ в электроустановках //Вопросы психологии, 1973, № 2. - С.45-54.
11. *Борисова Е.М.* О роли профессиональной деятельности в развитии личности //Психология формирования и развития личности /Под ред. Л.И.Анциферовой. - М.: Наука, 1980. - С.159-177.
12. *Боровикова С.А.* Профессиональное самоопределение // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности /Под ред. Г.С.Никифорова. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1991.- С.6-22.
13. *Брушлинский А.В.* Исходные основания психологии субъекта и его деятельности //Психологическая наука в России в XX столетии: проблемы теории и истории /К.А.Абулханова-Славская, Л.И.Анциферова, А.В.Брушлинский и др. Под ред. А.В.Брушлинского. - М.: Ин-т психологии РАН, 1997. - С.208-268.
14. *Бурлачук Л.Ф., Кожова Е.Ю.* Психология жизненных ситуаций. Учебное пособие. - М.: Российское педагогическое агентство, 1998. - 263 с.
15. *Быченков В.* Информация и ее социальные последствия //Политическое образование, 1987, №10. - С.135.

16. *Вавилов В.А., Галактионов А.И.* Профессиогенез: понятия и подходы // Проблемы инженерной психологии: Материалы VII Всесоюзн. конф. по инженерн. психолог. - Л., 1990.
17. *Венгер А.Л.* Структура психологического синдрома // Вопросы психологии, 1994, № 4. - С.82-92.
18. *Венда В.Ф.* Инженерная психология и синтез систем отображения информации. - М.: Машиностроение, 1982. - 334 с.
19. *Власов П.К.* Внутриорганизационное обеспечение менеджмента // Психология менеджмента: Учебник /Под ред. Г.С.Никифорова. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2000. - С.103-121.
20. *Водолазская Т.П., Никифоров Г.С.* Профессиональная подготовка // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности /Под ред. Г.С.Никифорова. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1991, С.23-42.
21. *Воронин В.Н., Князев В.Н.* К определению психологического понятия ситуации // Актуальные вопросы организационно-психологического обеспечения работы с кадрами. - М., 1989.
22. *Галактионов А.И., Вавилов В.А., Янушкин В.Н.* Профессиогенетический подход к анализу и организации операторской деятельности // Развитие идей Б.Ф.Ломова в исследованиях по психологии труда и инженерной психологии. - М.: Институт психологии РАН, 1992. - С.20-32.
23. *Галактионов А.И., Янушкин В.Н.* Анализ и оценка деятельности по кривым обучения // Психол. журн., 1985, № 4. - С.97-107.
24. *Галактионов А.И., Янушкин В.Н.* Исследование и практическое использование кривых обучения оператора // Психологические факторы операторской деятельности /Э.С.Боброва, И.Д.Братякина, В.А.Вавилов и др; Под ред. А.И.Галактионова, В.Ф.Венды, В.А.Вавилова. - М.: Наука, 1988. - С.25-43.
25. *Гилфорд Дж.* Три стороны интеллекта // Психология мышления. - М.: Прогресс, 1969. - 280 с.
26. *Голиков Ю.Я.* Влияние возрастания сложности операторской деятельности на изменение подходов к технике // Психологические проблемы профессиональной деятельности. - М.: Наука, 1991. - С.5-14.
27. *Голиков Ю.Я.* Эволюция подходов к человеку и технике в процессе научно-технического прогресса // Психол. журн., 1992, № 4. - С.68-74.
28. *Голиков Ю.Я., Костин А.Н.* Психология автоматизации и управления техникой. - М.: Институт психологии РАН, 1996. - 160 с.

29. Головин С.Ю. (сост.). Словарь практического психолога /Сост. С.Ю.Головин. - Минск: Харвест, 1997. - 800 с.
30. Горчакова В.Г. Деловитость и женственность: Психологические особенности профессионализма женщин. - Челябинск: РЕКПОЛ, 1999. - 224с.
31. Гюгенбюль-Крейг А. Благо Сатаны. Парадоксы Психологии /Пер. с нем. - СПб.: Б.С.К, 1997. -119 с.
32. Давыдов Ю.Н. Прогресс рационализации в развитии интеллектуальных слоев //ФРГ глазами западногерманских социологов: Техника - интеллектуалы - культура. - М.: Наука, 1989. - С.113-145.
33. Джеймс У. Прагматизм //Воля к вере. - М.: Педагогика, 1997. -С.208-431.
34. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие /Под ред. А.А.Крылова. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. - 224 с.
35. Дмитриева М.А. Психологический анализ системы человек - профессиональная среда //Вестник ЛГУ, Серия 6. Психология.-1990. Вып.1.
36. Дмитриева М.А., Дружилов С.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала //Сибирь. Философия. Образование. 2000. № 4. С. 18–30.
37. Дружилов С.А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста. Новокузнецк: ИПК, 2000. 127 с.
38. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. - СПб.: Питер, 1999. - 368 с.
39. Дружинин Г.В. Надежность автоматизированных систем. - М.: Энергия, 1977.- 340 с.
40. Ермакова А.В. Человек и организация труда в условиях современного капитализма: Философско-социологический анализ. - М.: Изд-во МГУ, 1988. - 136 с.
41. Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза //Психологический журнал. - Т.19, 1998, № 4. - С.80-87.
42. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования в ФРГ //Педагогика. - 1993, № 4. - С.106-110.
43. Зеленовский Я. Организация трудовых коллективов. - М., 1976. - 240 с.
44. Зинченко В.П., Мунипов В.М. Основы эргономики. - М.: Изд-во МГУ, 1979. - 344 с.
45. Иванов В., Лурье Л., Зерминов А. Педагогическая деятельность: проблемы, сложности //Высшее образование в России, 1997, № 4. - С.44-49.
46. Игнатьева И.Ф. О тенденциях развития технических средств фиксации памяти в их влиянии на культуру //Техническая реальность в XXI веке

- /Материалы IV конф. по философии техники и технетике. - М.: Центр системных исследований, 1999. - С.46-54.
47. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. - СПб.: Изд-во «Питер», 2000. - 512 с.
  48. *Исмагилова Ф.С.* Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. - Екатеринбург, 1999. - 208 с.
  49. *Каганов А.Б.* Рождение специалиста: профессиональное становление студента. - Минск: Изд-во БГУ, 1983. - 111 с.
  50. *Камю А.* Падение // Новый мир, 1969, № 5. - С.134.
  51. *Карпенко Л.А.* (сост.). Психология. Словарь /Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. - М.: Политиздат, 1990. - 494 с.
  52. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда: Учебник для вузов. - М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. - 350 с.
  53. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях. - М.: Изд-во МГУ, 1995. - 224 с.
  54. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 1996. - 512 с.
  55. *Козелецкий Ю.* Психологическая теория решений /Пер. с пол. - М.: Прогресс, 1979. - 504 с.
  56. *Комаров С.В.* Современная техника: кризис рациональности? //Техническая реальность в XXI веке /Материалы IV конф. по философии техники и технетике. - М.: Центр системных исследований, 1999. - С.134-141.
  57. *Конопкин О.А., Моросанова В.И.* (ред.) Образ в регуляции деятельности: Тезисы докл. к междунар. науч. конф. (К 90-летию со дня рождения Д.А.Ошанина) /Под ред. О.А.Конопкина и В.И.Моросановой. - М.: Рос. психол. общество, 1997. - 242 с.
  58. *Котарбинский Т.* Трактат о хорошей работе /Пер. с польск. - М.: Экономика, 1975. - 271 с.
  59. *Котелова Ю.В.* Очерки по психологии труда. Учеб. пособие. - М.: Изд-во МГУ, 1986. - 240 с.
  60. *Котик М.А.* Психология и безопасность. - Таллин: Валгус, 1981. - 408 с.
  61. *Кринчик Е.П.* Психологические проблемы трудовой деятельности в условиях неопределенности //Вестник МГУ, Серия 14. Психология. - 1979, № 3. - С.14-23.
  62. *Крылов А.А., Суходольский Г.В.* (ред.). Эргономика: Учебник /Под ред. А.А.Крылова и Г.В.Суходольского. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. - 184 с.

63. *Крылова Н.Б.* Формирование культуры будущего специалиста: Метод. пособие. - М.: Высш. шк., 1990. - 142 с.
64. *Кудрин Б.И.* Введение в технетику. - Томск: Изд-во ТГУ, 1993. - 552 с.
65. *Кудрин Б.И.* Философско-технические основания третьей научной картины мира // Техническая реальность в XXI веке. Материалы IV конференции по философии техники и технетике. - М.: Центр системных исследований, 1999. - С.28-40.
66. *Кузьмина Н.В., Реан А.А.* Профессионализм педагогической деятельности. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1993. - 238 с.
67. *Курек Н.С.* И все-таки головокружение от успеха - это плохо //Человек. - 1991, № 1. - С.87-93.
68. *Леонова Л.Г., Бочкарева Н.Л.* Вопросы профилактики аддиктивного поведения в подростковом возрасте. Учебно-методическое пособие. Новосибирск. 1998.
69. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность.-М.:Политиздат, 1975.
70. *Леонтьев Д.А.* Очерк психологии личности. -М.: Смысл, 1997. -64 с.
71. *Либин А.В.* Дифференциальная психология на пересечении европейских, российских и американских традиций. - М.: Смысл, 1999. - 532 с.
72. *Ломов Б.Ф., Смирнов Б.А.* Предмет и задачи инженерной психологии //Основы инженерной психологии: Учеб. для техн. вузов / Душков Б.А., Ломов Б.Ф., Рубахин В.Ф. и др.; Под ред. Б.Ф.Ломова. - М.: Высшая школа, 1986. - С.5-29.
73. *Льюс Р.Д., Райфа Х.* Игры и решения. - М.: Наука, 1962. - 420 с.
74. *Магнуссон Д.* Ситуационный анализ: Эмпирические исследования соотношений выходов и ситуация //Психол. журнал, 1983, №2.
75. *Марицук В.Л., Блудов Ю.М., Плахтиенко В.А., Серова Л.М.* Методы психодиагностики в спорте. - М., 1984. - 190 с.
76. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 312 с.
77. *Майерс Д.* Социальная психология. - СПб.: Питер, 1999. - 688 с.
78. *Маслоу А.Г.* Мотивация и личность. - СПб.: Евразия, 1999. - 478 с.
79. *Машин В.А.* О двух уровнях личностной регуляции поведения //Вопросы психологии, 1994, № 3. - С.144-149.
80. *Машин В.А.* Проблемы исследования профессионализации операторов АЭС //Вопросы психологии, 1996, № 4. - С.63-71.
81. *Месарович М.* Теория иерархических многоуровневых систем. - М.: Мир, 1973. - 420 с.

82. *Милерян Е.А.* Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора //Очерки психологии труда оператора. - М.: Наука, 1974. -С.5-82.
83. *Митина Л.М.* Психология профессионального развития учителя. - М.: Флинта: Моск. психолого-социальн. ин-т, 1998. - 200 с.
84. *Моросанова В.И.* Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. - М. : Наука, 1998. - 191 с.
85. *Найссер У.* Познание и реальность. - М.: Прогресс, 1981. - 230 с.
86. *Никитин И., Толмачев В.* Творчество в профессиональном управленческом труде //Прикладная психология и психоанализ.-1998, № 3.-С.16-23.
87. *Никифоров Г.С.* Надежность профессиональной деятельности. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. - 176 с.
88. *Никифоров Г.С.* (ред.) Психология менеджмента: Учебник /Под ред. Г.С.Никифорова. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2000. - 572 с.
89. *Николов Л.* Структуры человеческой деятельности /Пер. с болгар. - М.: Прогресс, 1984. - 176 с.
90. *Обуховский К.* Психология влечений /Пер с польск.. - М.: Наука, 1981.
91. *Ойзерман Т.И.* Научно-технический прогресс: возможности и границы его предвидения //Техническая реальность в XXI веке. Материалы IV Конференции по философии техники и технетике. - М.: Центр системных исследований, 1999. - С.6-16.
92. *Пинаева С.Е., Андреев Н.В.* Личностное и профессиональное развитие в период зрелости //Вопросы психологии. - 1998, № 2. - С.3-10.
93. *Питерс Т., Уотермен Р.* В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний) /Пер. с англ. - М. Наука, 1986.
94. *Платонов К.К.* Краткий словарь системы психологических понятий. - М.: Высшая школа, 1984. - 174 с.
95. *Подольский А.И.* Становление познавательного действия: научная абстракция и реальность. - М.: Изд-во МГУ, 1987.
96. *Поляков Ю.Ф., Курек Н.С.* К вопросу о нарушении положительных эмоций у больных шизофренией //Журнал неврологии и психиатрии. - 1965, № 12.
97. *Портер М.* Конкуренция = On competition : Учеб. пособие /Пер. с англ. - СПб.: Вильямс, 2000. - 495 с.
98. *Пряжников Н.С.* Психологический смысл труда: Учеб. пособие. - М.: Ин-т практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.-352с.

99. *Пушкин В.Н.* Оперативное мышление в больших системах. - М.: Энергия, 1965.
100. *Решетова З.А.* Психологические основы профессионального обучения. - М.: Изд-во МГУ, 1985. - 208 с.
101. *Романов И.В., Хван А.А.* К анализу понятия «профессия» //Вопросы прикладной психологии: Сб. научн. трудов. - Новокузнецк: НГИУУ, 1995. - С.51-60.
102. *Ротенберг В.С.* Адаптивная функция сна. Причины и проявления ее нарушения. - М.: Наука, 1982.
103. *Самарин Ю.А.* Очерки психологии ума. - М. Педагогика, 1962.
104. *Самоукина Н.В.* Психология и педагогика профессиональной деятельности. - М.: Ассоциация «ТАНДЕМ». Изд-во ЭКМОС, 1999. - 352 с.
105. *Селье Г.* Стресс без дистресса. - Рига: Виеда, 1992. - 109 с.
106. *Ситников А.П.* Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнология. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. - 428 с.
107. *Солодкая М.С.* Ответственность субъекта управления: состояние проблемы и перспективы исследования//*Credo*. -Оренбург, 1998, № 1.-С.33-43.
108. *Степин В.С.* Философия науки и техники: Учеб. пособие для вузов /Степин В.С., Горохов В.Г., Розов М.А.. -М.:Контакт-Альфа,1995.-377с.
109. *Суходольский Г.В.* Введение в математико-психологическую теорию деятельности. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1998. - 220 с.
110. *Суходольский Г.В.* Основы психологической теории деятельности. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. - 168 с.
111. *Сухотин А.К.* Научно-художественные пересечения. - Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1998. - 197 с.
112. *Талызина Н.Ф.* Деятельностный подход к построению модели специалиста //Вестник высшей школы, 1986, № 3. - С.22-32.
113. *Тейлор Д.* Проектирование надежной аппаратуры //Вопросы радиолокационной техники, 1958, № 1
114. *Титаренко А.И.* Антиидеи. Опыт социально-этического анализа. - М.: Политиздат, 1976. - 399 с.
115. *Толмачев В.* Креативность менеджера //Прикладная психология и психоанализ, 1998, № 2. - С.16-33.
116. *Тощенко Ж.Т.* Профессиональная некомпетентность как фактор риска жизнеспособности и устойчивости общества //Образование и социальное развитие региона. - Барнаул, 1995, № 3-4. - С.35-37.

117. *Трифанов Е.С.* Психофизиология профессиональной деятельности. Словарь. - СПб., 1996. - 320 с.
118. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. - М.: Прогресс, 1990. - 368 с.
119. *Хаккер В.* Психология труда и инженерная психология: Психологическая структура и регуляция различных видов трудовой деятельности /Пер. с нем. - М.: Машиностроение, 1985. - 376 с.
120. *Харрингтон Дж.* Управление качеством в американских корпорациях: Пер. с англ. - М.: Экономика, 1990. - 272 с.
121. *Холодная М.А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования /Ин-т психологии РАН, Межвуз. центр по проблемам интеллектуального развития личности. - М.; Томск, 1997. - 391 с.
122. *Хорни К.* Невроз и развитие личности. - М.: Смысл, 1998. - 374 с.
123. *Хрящева Н.Ю.* Креативность как фактор самореализации личности в изменчивом мире //Психологические проблемы самореализации личности /Под ред. А.А.Реана, Л.А.Коростылевой. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 1998, Вып. 2. - С.171-175.
124. *Чернышев В.М.* Прорыв в запретное будущее. - СПб, 1996. - 378 с.
125. *Шадриков В.Д.* Деятельность и способности. - М.: Логос, 1994. - 320 с.
126. *Шадриков В.Д.* Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие. - М.: Логос, 1998. - 320 с.
127. *Шадриков В.Д.* Способности человека. - М.: Ин-т практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. - 288 с.
128. *Шадриков В.Д., Дружинин В.Н.* Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации //Проблемы индустриальной психологии. -Ярославль: Изд-во Яросл. ун-та, 1979.-С.3-18.
129. *Шаталова Н.И.* Деформации трудового поведения работника // Социологические исследования, 2000, № 7. - С.26-33.
130. *Шрейдер Р.В., Шадриков В.Д.* Психологическое изучение профессий сборщиц в целях повышения эффективности трудовой деятельности //Проблемы индустриальной психологии. - Ярославль: Изд-во Яросл. ун-та, 1976. - С.133-152.
131. *Эмерсон Г.* Двенадцать принципов эффективности //Файоль А. и др. Управление - это наука и искусство. - М., 1993. - С. 96-220.
132. *Seyfert K.* Gesellschaftliche Rationalisierung und die Entwicklung der Intellektualenschichten: Zur Weiterführung eines zentralen Themas Max Weber//Max Weber und die Rationalisierung sozial Handelns/Hrsg. W.M.Sprondel, C.Seyfarth. -Stuttgart, 1981. S. 189-214.

Темплан 2000

Дружилов Сергей Александрович

**Психология профессионализма:  
инженерно-психологические аспекты**

Учебное пособие

Редактор Н.П.Лавренюк

---

Изд.лиц. № 020353 от 27.12.96г. Подписано в печать  
Формат бумаги 60х84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная  
Усл.печ.л.          Уч.-изд.л.          Тираж 60 экз. Заказ          .

---

Сибирский государственный индустриальный университет  
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42  
Издательский центр СибГИУ