

Министерство образования и науки Российской Федерации
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

А. В. Чемякина

**ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

Учебное пособие

Рекомендовано

*Научно-методическим советом университета
для студентов, обучающихся по направлению Психология*

Ярославль
ЯрГУ
2015

УДК 316.612(075)

ББК Ю941я73

Ч-42

*Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2015 года*

Рецензенты:

Т. Л. Бадоев, кандидат психологических наук, директор
ЯФ НАЧОУ ВПО «Современная Гуманитарная академия»;
кафедра общей и социальной психологии
ЯГПУ им. К. Д. Ушинского

Чемякина, Анна Вадимовна.

Ч-42 Психология профессионального развития :
учебное пособие / А. В. Чемякина ; Яросл. гос. ун-т
им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2015. — 100 с.

ISBN 978-5-8397-1051-1

Пособие содержит материалы, раскрывающие основные теоретические, методологические и процедурные аспекты психологии профессионального развития личности. Описана феноменология профессионализации личности, закономерности профессионального становления субъекта деятельности. В качестве наиболее адекватной основы исследования проблем профессионализации субъекта деятельности представлена методология системного подхода.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению 37.03.01 (030300.62) Психология (дисциплина «Психология профессионального развития», цикл Б3), очной и заочной форм обучения.

ISBN 978-5-8397-1051-1

УДК 316.612(075)

ББК Ю941я73

© ЯрГУ, 2015

Введение

Психология профессионального развития личности является комплексной дисциплиной, включающей в себя большой массив знаний из различных отраслей прикладной психологии и педагогики: возрастной и педагогической психологии, психологии труда и организационной психологии, социальной психологии, психологии управления и др. Психология профессионального развития изучает феноменологию становления личности, психологические закономерности профессионального обучения, воспитания и развития, возрастные особенности субъектов профессионализации.

Психология профессионального развития личности располагает множеством инвариантных теоретических разработок в изучении разнообразных сфер профессионального развития личности как в зарубежной, так и отечественной психологии. Сущность профессионального развития заключается в превращении индивида в профессионала, способного не только создавать потребительные стоимости, но и оказывать активное влияние на развитие профессиональной деятельности и профессиональной общности в целом. Данный процесс начинается задолго до профессионального обучения, которое играет ключевую роль в профессиональном развитии и не прекращается с окончанием профессионального учебного заведения. Практика и многочисленные исследования свидетельствуют, что человек достигает пика своего профессионального развития на стадии самостоятельной профессиональной деятельности. Наступление этого этапа зависит от особенностей деятельности и индивидуальных возможностей личности. Стадия наивысших достижений неизбежно сменяется периодом снижения профессиональной продуктивности, которое может быть временным или постоянным, зависеть от возраста человека или от других факторов. За описанной феноменологией профессионального развития скрываются сложные механизмы приобщения человека к труду и формирования профессиональной деятельности, выбора профессионального пути и построения профессиональной карьеры, отношения к себе как к профессионалу, к содержанию и условиям деятельности, к профессионализации в целом. Именно эти механизмы определяют процесс и результат профессионального ста-

новления, дают возможность приблизиться к пониманию сущности профессионального развития человека, которое не может быть сведено лишь к перечислению этапов профессиональной социализации личности.

Итак, профессионализация осуществляется как целостный непрерывный процесс, в основе которого лежит комплекс развивающихся, взаимодействующих и последовательно сменяющих друг друга механизмов. Выявить и раскрыть сущность профессионального развития личности можно только на основе целостной концепции профессионализации, которая располагает единым концептуальным аппаратом, описывающим данный феномен от момента выбора профессии до завершения активной профессиональной деятельности. Наиболее адекватной методологической основой понимания сложной и комплексной проблемы профессионального развития личности является системный подход.

Однако следует подчеркнуть, что существующие концепции в русле данной проблематики основываются на разных методологических принципах. Если западные теоретики опираются в своих исследованиях в основном на аналитический способ познания, то в отечественной психологии все чаще используется системный метод. При всем многообразии теоретических разработок происходит односторонний анализ некоторых проблем профессионального развития личности. Кроме того, разрешены далеко не все задачи психологического анализа профессионального развития субъекта деятельности. Специфика данного феномена такова, что постоянно развивающиеся технологии видоизменяют конкретные виды труда порой до неузнаваемости. Вследствие этого конкретные разработки, направленные на изучение освоения той или иной профессии, быстро устаревают.

Существует целый комплекс важных аспектов профессионализации, изученных в недостаточной степени. Так, например, к внутренним факторам, влияющим на профессиональный выбор и становление личности, которые конкретизируют функции профессионала и позволяют обеспечить их реализацию, относят профессионально-важные (ПВК) и профессионально-значимые качества (ПЗК). При этом не учитывалось, что в структуре личности субъекта существуют такие характеристики-противопоказания, которые затрудняют осуществление профессиональ-

ной деятельности. Ранее в отечественной психологии указанные качества обозначались как «профессионально нежелательные качества» и «анти-ПВК» [3; 9]. К сожалению, комплексных исследований в русле данной проблематики не проводилось. В недавних исследованиях, касающихся детерминации личностными качествами эффективности деятельности, был введен новый термин — профессионально-*негативные* качества (ПНК) [22]. Следует признать, что актуальность изучения указанного вопроса неоспорима, поскольку личностные качества, оказывающие негативное влияние на профессиональную деятельность, могут оказывать более сильное детерминационное влияние, чем профессионально-важные качества, что, в свою очередь, может привести к снижению эффективности деятельности. Малоизученным в сфере профессиональной деятельности остается вопрос об индивидуально-психологических и личностных особенностях мужчин и женщин. При всем многообразии существующих противоречивых теорий, касающихся половых различий, связанных с двойной детерминацией изучаемых признаков, сегодня еще не выработано единого мнения о том, насколько своеобразие личностных структур в группах, дифференцированных по половому признаку, влияет на результативные характеристики деятельности.

Целью настоящего учебного пособия является рассмотрение общих теоретических и методологических разработок и процедур исследования проблем профессионального развития; обеспечение студентов-психологов научным и методическим материалом, способствующим повышению их компетентности в проблемах изучения профессионализации личности как ведущего вида человеческой активности; психологических механизмов обеспечения профессионального развития личности; формирование представления о возникновении в процессе профессионализации личности как позитивных, так и отрицательных феноменов, снижающих профессиональную эффективность.

Глава 1. Общая характеристика проблемы профессионального развития личности

Становление профессионала — это сфера социальной практики, где тесно переплетаются интересы общества и конкретного человека. Для общества профессионализация является прежде всего средством воспроизводства «рабочей силы», без чего невозможно представить ни его существование, ни тем более его развитие. Для конкретного человека профессионализация — это форма включения в социально-экономические процессы, способ развития, самореализации, самоактуализации, источник средств к существованию. Такое рассмотрение проблемы профессионального развития личности показывает сложность и многоплановость данной категории научного познания.

Следует отметить, что в отечественной и зарубежной психологии существует большое количество исследований, посвященных проблеме профессионального развития личности. Однако при всем многообразии и разнонаправленности имеющихся концепций в рамках указанной тематики, существует некая «неравномерность» изучения ряда проблем. В первую очередь (как уже указывалось) это связано с методологической основой исследования, базирующейся в основном на аналитическом подходе у большинства западных теоретиков. Данный способ, безусловно, необходим и продуктивен, поскольку позволяет установить наиболее значимые качества, способствующие профессиональному развитию личности. Вместе с тем сама «идеология» такого подхода обуславливает его принципиальную ограниченность, заставляет рассматривать его как хотя и необходимый, но недостаточный в плане общего решения данной проблемы. Он отражает лишь один из аспектов многомерной детерминации профессиональной деятельности целым комплексом личностных качеств, развивающихся, взаимодействующих и последовательно сменяющих друг друга. В реальности эти свойства проявляются и действуют по необходимости целостно, как единая структура. Причем, эффекты и механизмы их структурного воздействия (согласно работам отечественных специалистов в рамках системного подхода) [10; 23] могут быть сильнее, чем эффекты влияния со стороны отдельных качеств. Следовательно,

аналитический способ исследования должен быть дополнен способом, позволяющим вскрыть закономерности и механизмы синтеза отдельных выявленных ранее качеств личности и изучить структурные эффекты детерминации ими профессиональной деятельности.

Исследование проблемы профессионального становления и развития личности отражено в работах зарубежных и отечественных специалистов. Данная область научного познания представлена весьма разноплановыми теориями, включающими как комплексные исследования, так и более узкие, рассматривающие определенный этап или процесс профессионализации.

К комплексным исследованиям в зарубежной психологии в рамках направления «психологии карьеры» можно отнести концепции Ш. Бюллер, Э. Эриксона, Дж. Холланда, Д. Сьюпера и др. Изучение вопросов мотивации применительно к проблеме профессионального развития личности на западе связано с именами Ф. Херцберга, А. Роу и др. Компетентностный подход, ориентированный на усвоение обобщенных знаний, умений и способов деятельности в отечественной психологии четко обозначен в трудах В. В. Давыдова, П. Я. Гальперина, И. А. Зимней, Л. М. Митиной, Н. В. Кузьминой, В. Д. Шадрикова, И. С. Якиманской. Психологическими проблемами профессиональной адаптации занимались такие специалисты, как Д. А. Андреева, О. И. Золотова, А. А. Прохвятилов. Разработка вопросов профессиональной аттестации и экспертизы принадлежит Т. С. Порошиной, Ж. Т. Тощенко. Глубокая проработка проблем психологического анализа деятельности, производственного обучения представлена в работах В. Д. Шадрикова, Г. В. Суходольского, А. В. Карпова, Ю. П. Поваренкова и др.

В настоящее время в отечественном психологическом профессиоведении оформились несколько тесно взаимосвязанных научно-прикладных дисциплин, объектом изучения которых является профессиональное становление человека. Общность этих дисциплин обусловлена объектом изучения — взаимодействием человека с профессией. К ним относятся профессиология, психология труда, профориентология, инженерная психология и др. Различия этих дисциплин лежат в плоскости предмета исследования.

Предметом профессиологии является психологическая характеристика профессиональной деятельности человека: классификация профессий, профессиография, проектирование стандартов профессий и др. Психология труда — область психологии, изучающая закономерности формирования и проявления психической деятельности человека (процессы и состояния, особенности личности) в процессе его труда. Предметом профориентологии выступает профессиональное становление человека, периодизация и индивидуальные пути профессионального развития, кризисы, деструктивные изменения, стратегии и тактики профессионального развития. Инженерная психология — отрасль психологии, исследующая процессы и средства информационного взаимодействия человека и технических устройств [4].

Таким образом, исследование проблемы профессионального развития личности — весьма актуальная и значимая задача, поскольку данный вид человеческой активности охватывает значительную часть онтогенеза человека и неразрывно связан с социализацией индивида, его самореализацией и самоактуализацией.

1.1. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на профессиональный выбор и становление

Проблема профессионального развития личности крайне сложна и многообразна. Существует множество внешних и внутренних факторов, в течение длительного времени оказывающих влияние на профессионализацию личности. Изучением внешних факторов, способствующих профессиональному определению индивида, занимались в основном зарубежные исследователи. Можно выделить концепцию профессионального определения А. Роу (см.: Носкова О. Г. Психология труда: учебное пособие. М.: Академия, 2011). В исследованиях она подчеркивает значение бессознательной мотивации и удовлетворения эмоциональных потребностей. В качестве основных внешних факторов, оказывающих влияние на профессиональное развитие личности, ученый указывает 1) семью, школу, церковь; 2) социально-классовую позицию; 3) этнос, расу, национальные особенности индивида; 4) общую культуру (т. е. те нормы, тради-

ции, которые сложились в обществе). По мнению А. Роу, профессиональные интересы развиваются в результате взаимодействия между родителями и их детьми. Выбор карьеры индивидом отражает желание удовлетворить потребности, которые не были удовлетворены родителями в детстве. С точки зрения психодинамической парадигмы формирование жизненных стереотипов происходит прежде всего в течение нескольких первых лет детства. А. Роу полагает, что существует бессознательное побуждение, сформированное в этот период, которое влияет на выбор людьми такой карьеры, в которой эти потребности могут быть выражены и удовлетворены. Согласно концепции А. Роу, существует три различных стереотипа отношений между родителями и детьми.

Первый стереотип характеризуется эмоциональной концентрацией на детях. Существуют две формы этого стереотипа. Первая форма — гиперопека, при которой родители слишком много делают для детей и поддерживают их зависимость. Вторая форма — сверхтребовательность, при которой родители концентрируются на достижениях детей. У детей, которые растут в подобной среде, обычно вырабатывается потребность в постоянной обратной связи и поощрении. Они часто выбирают карьеры, которые обеспечивают общественное признание, например исполнительское искусство.

Второй стереотип воспитания детей — это отстраненность от них. Существуют два экстремальных проявления данного стереотипа. Первый заключается в пренебрежении родительскими обязанностями, при котором для удовлетворения потребностей детей прилагается чрезвычайно мало усилий. Вторым стереотипом представляет собой отказ от воспитания, при котором вовсе не предпринимается никаких усилий, чтобы удовлетворить потребности ребенка. А. Роу полагает, что дети, в таких условиях, во взрослой жизни концентрируются на карьере, представляющей научный и технический интерес, находя в этом удовлетворение. Они более склонны иметь дело с предметами и идеями.

Третий стереотип отношений между родителями и детьми — это принятие детей. Принятие может быть непреднамеренным или более активным проявлением любви. При проявлении этого стереотипа поощряется независимость детей. Дети, вы-

росшие в таких семьях, обычно выбирают карьеру, уравновешивающую личностные и социальные аспекты жизни, например карьеру учителя или консультанта.

Согласно концепции А. Роу, существуют три типа косвенного влияния семьи на профессиональное становление детей:

- 1) социальный уровень семьи;
- 2) усвоение ценностей, предпочтений семейного окружения;
- 3) ретрансляционная функция семьи. В этом случае семейное окружение осуществляет оценку информации, исходящей из СМИ, и транслирует ее ребенку.

Школа, по мнению А. Роу, оказывает целенаправленное воздействие на профессиональное определение личности, поскольку это ее основная цель. Для выполнения данной функции школа имеет специальные средства (способы воздействия) и специалистов (учителей). Здесь закладываются интересы, формируются и развиваются способности. Если в семье влияние на профессиональное становление ребенка носит стихийный характер, то школа обязана заниматься этим системно.

Церковь с точки зрения профессионализации личности осуществляет в основном воспитательную задачу, формируя в личности понимание необходимости трудиться.

В качестве следующего внешнего фактора, оказывающего влияние на профессиональное развитие личности, А. Роу выделяет *социально-классовую позицию*, указывая при этом, что ребенок, выросший в семье рабочих, вряд ли сможет осуществить свою профессиональную деятельность в банковской системе.

Третьим фактором, воздействующим извне на профессионализацию, ученый называет *этнос, расу, национальные особенности индивида*. В связи с этим исследователь приводит пример дифференциации сфер деятельности (неквалифицированный труд) в зависимости от цвета кожи.

В качестве последнего внешнего фактора, оказывающего влияние на профессиональное становление личности, А. Роу описывает *общую культуру, нормы и традиции, сложившиеся в обществе*. В данном случае можно привести пример норм и традиций, сложившихся на Востоке, когда профессия обязательно передается по мужской линии от отца к сыну.

Итак, согласно представленной концепции, достаточно большое количество разнообразных факторов оказывает воздействие на профессиональное становление личности извне. Однако еще большее количество факторов, связанных индивидуально-психологическими, личностными особенностями индивида, влияют на профессионализацию субъекта деятельности «изнутри». Данную категорию механизмов воздействия принято обозначать как «*внутренние факторы*». Разработкой вопросов профессионального развития личности в русле указанной проблематики глубоко и комплексно занимались и занимаются отечественные специалисты.

Прежде чем описать типологию внутренних факторов, оказывающих влияние на профессионализацию личности, необходимо раскрыть содержание термина «профессионал». Собственно психологический подход к изучению проблемы профессионализма предполагает его рассмотрение в трех измерениях: 1) профессионал как личность; 2) профессионал как индивидуальность; 3) профессионал как субъект профессиональной деятельности. Чаще всего этот термин ассоциируется с высоким уровнем эффективности профессиональной деятельности, оригинальностью ее результатов, их качественными и количественными особенностями. Однако такое понимание является ограниченным. Не следует сводить идею профессионализма только к представлению о высоком уровне умелости профессионала. Профессионализм необходимо понимать не просто как некий высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную системную организацию сознания, психики человека [13].

Е. А. Климов подробно перечисляет различные части, компоненты, которые, по его мнению, образуют данную системную организацию психики и сознания. Назовем основные из них:

- свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности);
- праксис профессионала (коммуникативные, регулятивные, исполнительские, саморегуляционные и др. умения, навыки, действия, ориентированные на предметную область труда);
- гнозис профессионала (прием информации, профессиональная специфика внимания, ощущения и восприятия; перера-

ботка информации и принятие решений; память, мышление, воображение, их профессиональная специфика);

- информированность, знания, профессиональный опыт, культура профессионала;

- психодинамика работника (интенсивность переживаний, быстрота их смены), психологические трудности, нагрузки в данной профессиональной области;

- осмысление индивидом собственной возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии; осмысление роли физических качеств, наружности, здоровья, противопоказаний к труду в данной области.

Е. А. Климов выделяет основные функции профессионала:

1. Создание потребительских стоимостей. Потребительские стоимости должны создаваться в определенном количестве, качестве, с определенной степенью надежности. Уровень их создания не должен быть ниже нормативного.

2. Сохранение нормативно одобренного способа конкретной профессиональной деятельности и развитие его за счет индивидуального обогащения.

3. Воспроизводство, сохранение и развитие конкретной профессиональной общности, участником которой является субъект профессионализации.

В изучении профессионального становления Е. А. Климов рассматривает этапы этого процесса, связанные с изменениями профессионально ориентированных отношений и индивидуально-психологических особенностей личности. По мнению Е. А. Климова, профессиональное самоопределение, понимаемое как одно из важнейших проявлений субъекта деятельности, может рассматриваться на двух взаимосвязанных, но различных уровнях: гностическом (в форме перестройки сознания, включая самосознание) и практическом (в форме реальных изменений социального статуса, места человека в системе межлических отношений) [12]. Е. А. Климов выявляет фазы *оптанта*, *адепта*, *адаптанта*, *интернала*, *мастерства*, *авторитета*, *наставничества*, представляющие собой этапы жизненного пути профессионала. Фаза *оптанта*, оптации — это период, когда человек озабочен вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены и делает этот выбор. Фаза *адепта* — это подготовка, объ-

единяющая все категории начинающих профессионалов. Адепт — человек, ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее. Фаза *адаптации* — это период привыкания молодого специалиста к работе. Молодой специалист адаптируется к нормам коллектива, в который он попадет, привыкает решать разнообразные профессиональные задачи. *Интернал* — это уже опытный работник, который любит свое дело, может самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями. На фазе *мастерства* работник может решать как простые, так и самые трудные профессиональные задачи. Он выделяется специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области и т. д. Мастер имеет свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно эффективны. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели своей квалификации (разряд, категорию, звание). Фаза *авторитета* также суммируется с последующей. Авторитет — мастер, хорошо известный в своем профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные формальные показатели квалификации (разряд, категорию, ученую степень и пр.). Профессиональные задачи авторитет решает за счет большого опыта, навыков, умения организовать свою работу. *Наставник* в широком смысле слова — человек, у которого коллеги готовы поучиться, перенять опыт. Авторитетный мастер в любой профессии обретает единомышленников, учеников, последователей [13].

Конкретизация функций профессионала позволяет обратиться к анализу тех качеств личности, которые обеспечивают их реализацию. Эти качества можно обозначить как профессионально ориентированные, они делятся на профессионально-важные (ПВК) и профессионально-значимые (ПЗК).

Под ПВК понимаются свойства субъекта деятельности, необходимые для ее выполнения на нормативно заданном уровне и положительно коррелирующие хотя бы с одним параметром ее эффективности [11, с. 9]. Существуют разнообразные классификации ПВК. Применительно к проблеме профессионализации можно выделить следующие:

- *Абсолютные* ПВК — это те свойства субъекта деятельности, которые абсолютно необходимы ему для осуществления деятельности хотя бы на минимальном уровне.

- ПВК *мастерства* (или относительные ПВК) — те свойства субъекта деятельности, которые обеспечивают возможность достижения высоких профессиональных успехов.

- *Мотивационные* ПВК — свойства субъекта деятельности, определяемые через понятие мотивационной готовности к деятельности. Даже если тот или иной претендент не обладает ярко выраженными абсолютными ПВК, однако у него в значительной степени развит, например, интерес к какой-либо профессии, он может быть весьма эффективен, и часто именно такому работнику отдается предпочтение.

Разделение профессионально ориентированных качеств личности на две группы является неслучайным, т. к. ПВК и ПЗК по-разному влияют на выполнение профессиональных функций.

ПЗК определяют отношение человека к профессиональным функциям и профессионализации в целом; показывают, насколько человеку подходит та или иная профессия. Большинство профессий требуют от человека определенной системы отношений к их содержанию и условиям. В противном случае у него не формируется внутренняя профессиональная мотивация, а иногда он просто вынужден отказаться от избранной профессии. Например, хорошо известно, что человек может стать врачом только в том случае, если он спокойно переносит вид крови.

ПВК в отличие от ПЗК определяют не отношение к профессиональным функциям, а процесс и результат их выполнения. У каждого профессионала наполнение ПВК и ПЗК будет индивидуальным.

Выделяют четыре подструктуры индивидуальных качеств профессионала:

- профессиональную направленность;
- профессиональный опыт;
- профессиональную одаренность;
- профессиональное самосознание.

Профессиональная направленность формируется на базе мотивационной сферы человека и представляет собой систему мотивов, побуждающих его к выполнению профессиональных

задач и задач профессионального развития. В качестве мотивов выступают потребности, установки, убеждения и другие психологические образования человека. Главная их особенность в том, что они реализуются в процессе выполнения профессиональной деятельности или решения задач профессионального развития.

Профессиональный опыт — это система профессиональных знаний, умений и привычек. Профессиональные знания включают всю усвоенную человеком профессионально необходимую информацию, которая используется при решении всего многообразия задач, стоящих перед ним. Усвоенные человеком профессиональные умения — это познавательные, сенсомоторные, трудовые и иные действия, обеспечивающие эффективную реализацию функций профессионала. Профессиональные привычки — действия профессионала, ставшие потребностью.

Профессиональная одаренность — это система общих, особых и специальных профессиональных способностей, которые определяют эффективность выполнения профессиональной деятельности, уровень профессионального развития индивида. Профессиональные способности совместно с профессиональными умениями и привычками составляют основу для формирования ПВК личности. Развитие профессиональной одаренности осуществляется путем изменения структуры взаимосвязей между способностями, возникновения новых и видоизменения старых способностей.

Основу *профессионального самосознания* составляют профессиональные Я-концепции, система профессиональных самооценок и притязаний, которые формируются личностью. Развитие профессионального самосознания идет по пути повышения адекватности самооценки и более полным осознанием своих возможностей, социально-профессиональных требований, а также состоит в способности адекватно соотносить профессиональные требования и свои возможности [12].

Следует отметить, что профессиональное развитие — сложный процесс циклического характера, проявляющийся как в совершенствовании знаний, умений, навыков и способностей человека, так и в формировании отрицательных феноменов (деформаций), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих «непрофессиональную» жизнь. В связи с этим суще-

ствуют две линии влияния профессии на личность: прогрессивная (восходящая) и регрессивная (нисходящая). На профессиональном пути человек не только приобретает, развивает свои способности, но и испытывает различные деформации.

Это объективные и субъективные показатели (признаки), по которым можно судить об уровне профессионализации человека. На различных стадиях профессионализации критерии, характеризующие профессиональное развитие личности, наполняются различным содержанием.

Существуют три базовых критерия профессионализации:

- 1) профессиональная продуктивность;
- 2) профессиональная идентичность;
- 3) профессиональная зрелость.

Профессиональная продуктивность характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия ее результатов социально-профессиональным требованиям. Она оценивается на основе показателей производительности, качества и надежности, которые имеют специфику в зависимости от того, какая задача становления решается: поиск и выбор профессии, профессиональное обучение и адаптация, построение профессиональной карьеры и смена профессии.

Профессиональная идентичность характеризует значимость для индивида профессии и профессионализации в целом как средства удовлетворения своих потребностей и реализации, развития потенциала. Этот критерий оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, собой.

Наиболее сложным является критерий *профессиональной зрелости*, который был предложен Д. Сьюпером. Профессиональная зрелость свидетельствует о сформированности личностного контура регулирования процессом профессионального развития, т. е. насколько человек осознал свои возможности, требования профессии, насколько может соотносить их и насколько может управлять своим профессиональным развитием.

При изучении проблемы профессионального развития личности указанные критерии необходимо рассматривать в комплексе.

Таким образом, основной смысл профессионального становления заключается в обретении профессионального мастерства, в достижении высот профессиональной зрелости, в самореализации и самоактуализации индивида на различных этапах профессионального пути. Это сложный процесс циклического характера, на который оказывают влияние факторы внешнего и внутреннего воздействия.

Вопросы для самопроверки

1. Что включают в себя внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на профессионализацию личности?

2. В чем сущность психологического подхода к изучению проблемы профессионализма?

3. Каковы основные компоненты профессионализма, образующие определенную системную организацию сознания, психики человека?

4. Какие фазы жизненного пути профессионала выделял Е. А. Климов?

5. Что понимается под профессионально-важными и профессионально-значимыми качествами? В чем их отличия?

6. Какие существуют подструктуры индивидуальных качеств профессионала?

7. Каковы базовые критерии профессионализации?

Глава 2. Основные подходы к исследованию профессионального развития в отечественной психологии

2.1. Критерии профессионального развития. Личность профессионала

В представленном ранее описании внутренних факторов, оказывающих воздействие на профессиональное становление личности, были кратко рассмотрены различные компоненты, образующие системную организацию психики и сознания и обозначаемые в психологии термином «профессионал». Конкретизация функций профессионала, способствующих выявлению определенных качеств личности, обеспечивающих их реализацию, глубоко и комплексно представлена в трудах отечественных специалистов.

Согласно концепции Е. А. Климова, существует индивидуальная система приемов и способов действия, которая характерна для данного человека и обеспечивает достижение успехов в деятельности. Эта система была обозначена им как «индивидуальный стиль деятельности» (ИСД).

По мнению Е. А. Климова, индивидуальный стиль деятельности позволяет людям с различными особенностями нервной системы, с разными характерами и темпераментами добиваться одинаковой эффективности при выполнении работы разными способами.

Существуют 4 пути приспособления темперамента к требованиям деятельности:

- 1) профессиональный отбор;
- 2) индивидуальный подход;
- 3) формирования положительного отношения к деятельности и соответствующих мотивов;
- 4) формирование индивидуального стиля деятельности.

Е. А. Климов указывает, что именно формирование индивидуального стиля деятельности является основным и наиболее универсальным путем приспособления темперамента к требованиям деятельности, т. к. именно он помогает людям с различными темпераментами эффективно выполнять одну и ту же работу.

Индивидуальный стиль деятельности не появляется у человека стихийно, его можно сформировать в процессе обучения и воспитания. Впервые формирование индивидуального стиля деятельности можно заметить еще в дошкольном возрасте, когда оно проявляется при решении игровых задач [12].

Общепризнанные формальные признаки ИСД, как полагает Е. А. Климов, можно разделить на 3 вида:

- 1) устойчивая система приемов и способов деятельности;
- 2) система, обусловленная определенными личными качествами;
- 3) система, являющаяся средством эффективного приспособления к объективным требованиям.

Е. А. Климов выделяет структуру индивидуального стиля деятельности и ее основные особенности. Во-первых, существуют такие особенности, которые стихийно возникают на основе имеющихся у человека топологических свойств нервной системы. Эти особенности принято обозначать как ядро ИСД. Они определяют первый приспособительный эффект и определяют направление дальнейшего взаимодействия со средой. Вторая группа является дополнением первой. Данная группа особенностей вырабатывается в течение сознательных или стихийных поисков. Например, у человека возникает стремление к доведению начатой работы до ее логического завершения, а значит, такую особенность можно рассматривать как своеобразный способ уравнивания со средой.

В качестве особенностей структуры индивидуального стиля деятельности можно назвать следующие.

1. Особенности, составляющие ядро индивидуального стиля. Среди них выделяют особенности, благоприятствующие успеху, и особенности, мешающие успеху. Первую категорию принято относить в группу «А», вторую — в категорию «Б». Отметим, что данное деление на группы можно считать условными, т. к. в тот или другой момент одна и та же особенность деятельности может оказаться либо в группе «А», либо в группе «Б».

2. В меру наличия у человека типологически обусловленных особенностей деятельности, благоприятствующих успешному ее выполнению, возникают и другие элементы пристройки к ядру стиля, а именно поиски и максимальное использование всех

возможностей, которые открываются в связи с этой категорией особенностей деятельности. Следовательно, среди особенностей, являющихся дополнением к ядру индивидуального стиля, можно выделить две категории: особенности, носящие компенсаторные значения («В»), и особенности, связанные с максимальным использованием приспособительных возможностей («Г»).

Итак, индивидуальный стиль деятельности — это инструмент, который использует человек для достижения успеха в своей деятельности. Можно сделать вывод, что формирование индивидуального стиля деятельности позволяет личности подняться на более высокий уровень профессионализации.

Профессиональное становление личности Э. Ф. Зеер рассматривает как «развитие личности в учебно-профессиональной и профессиональной деятельности, направленное на формирование устойчивых положительных мотивов профессиональной деятельности, социально значимых и профессионально-важных качеств личности, готовности к постоянному профессиональному росту, нахождения оптимальных приемов и способов качественного и творческого выполнения профессиональной деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями личности специалиста» [3]. Профессиональную направленность автор понимает как интегральное (системное) качество личности, характеризующее отношение к профессиональной деятельности и готовность к ней. По мнению Э. Ф. Зеера, профессиональное становление — это «процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализации себя в профессии и самоактуализации своего потенциала для достижения вершин профессионализма, процесс повышения уровня и совершенствования структуры профессиональной направленности, профессиональной компетентности, социально и профессионально-важных качеств и профессионально-значимых психофизиологических свойств через разрешение противоречий между актуальным уровнем их развития, социальной ситуацией и развивающей ведущей деятельностью» [3].

Согласно концепции Э. Ф. Зеера, профессиональное становление охватывает значительную часть онтогенеза человека. Этот

период исчисляется с начала формирования профессиональных намерений (14–17 лет) до завершения профессиональной жизни (55–60 лет). В данном гетерохронном процессе Э. Ф. Зеер выделяет стадии оптации, профессионального образования и подготовки, профадаптации, профессионализма и мастерства. Профессиональное становление он определяет как «формообразование личности, адекватной деятельности» [4, с. 7–9]. Темп и траектория процесса профессионализации в рамках рассматриваемой концепции детерминируются биологическими и социальными факторами, собственной активностью личности, а также случайными обстоятельствами, жизненно важными событиями и профессионально обусловленными инцидентами. Продуктивное профессиональное становление, по мнению Э. Ф. Зеера, происходит при непрерывном профессиональном образовании — формировании образа личности, адекватного постоянно меняющемуся, динамичному миру профессий, содержанию профессионального труда и социально-экономическим условиям [4, с. 7]. Отсюда тесная взаимосвязь профессионального труда и профессионального образования. Под влиянием изменяющегося рынка труда и профессий разрабатываются новые образовательные стандарты, меняются структура и спектр специальностей. На разных стадиях профессионального становления личности Э. Ф. Зеер выделяет следующие психологически обусловленные проблемные образовательные ситуации.

На стадии *оптации* происходит формирование профессиональных намерений под влиянием ведущей учебно-профессиональной деятельности. Проблемная образовательная ситуация заключается в обеспечении профессионально ориентированного обучения школьников, которое позволило бы сделать психологически компетентный выбор профессии и ее получение в определенной профессионально-образовательной области.

На стадии *профессионального образования и профессиональной подготовки* возникают проблемы развития учебно-профессиональной мотивации, профессионального самоопределения и формирования готовности к будущей самостоятельной трудовой жизни. Центральной проблемой на данной стадии становится формирование системы социально и профессионально ориентированных знаний, умений и навыков, а также развитие

у обучаемых профессионально-важных качеств и способностей. В связи с этим особое значение приобретают проектирование психологически обоснованного содержания профессионального обучения, личностно ориентированные технологии его реализации и мониторинг профессионального развития обучаемых.

На стадии *профессиональной адаптации* возникают проблемы овладения конкретной профессией, приобретения опыта самостоятельной профессиональной деятельности [4, с. 9–10].

Как указывает Э. Ф. Зеер, в отечественной психологии практически отсутствуют исследования по формированию первоначального профессионального опыта [3]. Традиционно профессиональный опыт обозначают как интеграцию знаний, умений и навыков. В процессе активного самостоятельного овладения профессиональной деятельностью на стадии адаптации происходит не только развитие и интеграция умений и навыков, выработка индивидуальных способов, приемов выполнения трудовых заданий, но также и развитие профессионально-важных качеств и способностей. При этом подразумевается, что опыт формируется сам собой в процессе овладения деятельностью. Вопрос о научении опыту не ставится.

Сегодня большое значение придается супервизорству как профессионально-образовательной технологии повышения компетентности и квалификации начинающего специалиста с учетом его индивидуального опыта. Э. Ф. Зеер отмечает, что супервизорство нуждается в психологическом обеспечении и сопровождении.

На стадии *профессионализации* — высококвалифицированного выполнения трудовой деятельности — важное значение приобретают профессиональная компетентность и квалификация. Учитывая специфичность современных социальных и производственных технологий, заключающуюся в их динамичности и изменчивости, специалист должен постоянно поддерживать и подтверждать свой профессионализм. В связи с этим становится необходимым постоянное, непрерывное профессиональное образование, «именно образование, а не повышение квалификации» — подчеркивает Э. Ф. Зеер, — «в рамках уже освоенной профессии и сложившегося опыта» [4, с. 22]. На стадии профессионализации происходит интеграция профессиональных уме-

ний и профессионально-важных качеств в сложные структурные образования, обеспечивающие эффективное выполнение соответствующей деятельности.

Однако постоянно развивающиеся технологии видоизменяют конкретные виды труда, порой до неузнаваемости. Обыденным явлением становится вынужденная смена специальности, а в отдельных случаях и профессии. Э. Ф. Зеер указывает, что в таких условиях профессиональный опыт, сложившийся на стадиях профессиональной адаптации и первичной профессионализации, сдерживает дальнейший профессиональный рост специалиста [3]. В связи с этим становятся необходимыми особые, личностно ориентированные технологии профессиональной переквалификации специалистов, обеспечивающие непрерывное профессиональное образование. Достижение вершин профессионального мастерства требует высокого уровня профессионализма, сверхнормативного выполнения трудовой деятельности. Актуализация профессионально-психологического потенциала, достижение вершин профессионализма, по мнению Э. Ф. Зеера, возможны в процессе особых организационных форм образования, таких как кружки качества, деловые игры, семинары-тренинги и т. д.

Итак, согласно концепции Э. Ф. Зеера, все психологические проблемы профессионального образования объединяются вокруг целостного процесса профессионального становления личности.

Ключевым вопросом психологии профессионального становления личности Т. В. Кудрявцев называет проблему профессионального самоопределения, поскольку она рассматривается, с одной стороны, как «ядро», наиболее значимый компонент профессионального развития человека, с другой — как критерий одного из этапов этого процесса. Поэтому изучение профессионального самоопределения, по мнению Т. В. Кудрявцева, выступает как существенная часть общего цикла теоретико-экспериментальных исследований по построению научной теории профессионального становления личности. Углубление понятия об основных закономерностях профессионального самоопределения, разработка системы критериев и показателей его успешности являются основным условием сознательного и целенаправленного управления этим процессом (через систему профессиональной ориентации и в ходе профессионального обучения) [14].

Т. В. Кудрявцев обозначает профессиональное становление как одну из форм развития личности, поскольку, участвуя сначала в учебно-профессиональной, а затем и в профессиональной деятельности, индивид не только приобретает адекватные представления о своей профессии и собственных возможностях, но и активно развивает их. Формируясь как субъект профессиональной деятельности и формируя отношение к себе как к деятелю, он развивается как личность.

Процесс обеспечения профессионального становления личности, согласно утверждениям автора, включает в себя конструирование способов овладения операционной стороной деятельности, которые своим содержанием формируют мотивы профессионального становления, а также комплекс мер, направленных на осознание субъектом учебно-профессиональной и собственно профессиональной деятельности, социальной значимости своей профессии. Следовательно, необходимо оптимальное сочетание так называемых содержательных (интерес к профессии, потребность в самореализации) и адаптивных (престиж профессии, зарплата и т. д.) мотивов деятельности.

Значительные резервы для успешного управления профессиональным становлением личности содержатся в анализе межличностных отношений и формировании самооценки как компонента профессионального самосознания.

Реализация сформулированных положений, по мнению Т. В. Кудрявцева, невозможна без исследования отношения субъекта учебно-профессиональной деятельности к преподавателю (или мастеру). На разных этапах развития этот процесс основывается на различных психологических механизмах. Так, в начале профессионального обучения наибольшую роль играют механизмы «ответного отношения». Затем возрастает роль механизма «эмоционального опосредствования» (влияния приемов и способов преподавания на успешность обучения и оптимизацию социально-психологического статуса учащегося в группе).

Как длительный, многоплановый и весьма подвижный процесс, профессиональное становление личности проходит в своем развитии четыре основные стадии: 1) возникновение и формирование профессиональных намерений; 2) целенаправленная подготовка к избранной профессиональной деятельности; 3) процесс

вхождения в профессию; 4) реализация личности в самостоятельном профессиональном труде. Переход к каждой последующей стадии закладывается в ходе предыдущей и сопровождается возникновением у субъекта ряда противоречий и кризисных ситуаций [15]. В соответствии с этими стадиями выделяются этапы профессионального самоопределения.

В психологической литературе достаточно хорошо описан начальный этап профессионального самоопределения — этап формирования профессиональных намерений и выбора профессии выпускниками общеобразовательной школы. Как показывают многочисленные исследования, стремление найти свое место в жизни (и в том числе в профессиональной деятельности), потребность в профессиональном самоопределении являются одним из важных психологических новообразований старшего школьного возраста [15]. Отвечая на новые ожидания общества, старшие школьники активизируют поиск профессии, способной удовлетворить эти ожидания, а также и их личные нужды, в значительной степени определяемые уровнем развития мотивационной сферы. С этой целью они анализируют свои возможности с точки зрения развития у себя профессионально-значимых качеств, формируют самооценку собственной профессиональной пригодности (в широком понимании этого термина).

Содержанием последующих этапов профессионального самоопределения личности, совпадающих во времени с соответствующими стадиями профессионального становления, является формирование ее отношения к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Именно эти этапы, по мнению Т. В. Кудрявцева, представляются наиболее важными как с точки зрения понимания основных механизмов и динамики профессионального становления личности, так и с точки зрения педагогического влияния на ее дальнейшую судьбу. Так, в процессе профессионального обучения отношение «человек — профессия» начинает опосредствоваться его участием в специально организуемой деятельности, с достаточно высокой степенью приближающейся к реальному профессиональному труду. Участие в этой деятельности способствует, с одной стороны, развитию адекватных представлений о профессии, с другой — формированию операционной основы профессионального самоопределения, т. е. си-

стемы профессиональных знаний, умений, навыков, элементов профессионального мышления и памяти. Развитие операционной основы профессионального самоопределения наряду с мотивационной обуславливает качественные изменения в структуре самосознания личности.

Т. В. Кудрявцев осуществляет теоретико-экспериментальный анализ этих изменений, вскрывая динамику профессионального самоопределения личности.

Вначале он выделяет показатели этой динамики. Содержательной характеристикой профессионального самоопределения личности, подчеркивает автор, является процесс формирования ее отношения к себе как к субъекту профессиональной деятельности. При этом устойчивое положительное отношение выступает в качестве критерия завершенности этого процесса. Поэтому образ «Я» профессионала, по мнению автора концепции, оправданно рассматривать как объективный показатель динамики профессионального самоопределения личности. Изменения, происходящие в его структуре, достаточно полно характеризуют изменения отношения личности к себе как к профессионалу (будущему и настоящему) на всех психологических уровнях: когнитивном, эмоционально-мотивационном и поведенческом [15].

Т. В. Кудрявцев указывает, что в литературе неоднократно подтверждалась правомерность рассмотрения образа «Я» в качестве одного из показателей самоопределения личности, ее отношения к себе [14]. Внешне эта позиция сходна с теоретической концепцией Д. Сьюпера, придававшего большое значение представлениям индивида о себе в процессе профессионального развития. Однако в отличие от Д. Сьюпера, практически нивелирующего активность индивида, Т. В. Кудрявцев рассматривает активность субъекта деятельности как центральный принцип анализа.

В процессе профессионального становления личности интенсивно изменяются и критерии ее отношения к себе. Динамика профессионального самоопределения, с одной стороны, детерминирована изменением отношения личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности, с другой — изменением критериев этого отношения. Участвуя в коллективной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности, личность

присваивает общественные критерии отношения к себе через взаимоотношения с людьми.

Вторым шагом в процессе анализа психологических закономерностей динамики профессионального самоопределения автор называет экспериментальное изучение факторов, определяющих ее на разных стадиях профессионального становления личности. На стадии формирования профессиональных намерений существенное влияние на динамику профессионального самоопределения оказывает баланс факторов, в число которых входят жизненные перспективы, реализуемые в представлениях о будущих профессиональных достижениях; прошлый опыт личности; уровень развития ее специальных способностей; объективные потребности в различных видах труда; содержание образования; престижность профессии или специальности; уровень первоначальной ориентировки в различных сферах профессиональной деятельности и т. д. Некоторые из них продолжают влиять на профессиональное самоопределение личности и на последующих стадиях ее профессионального становления [15].

На стадии целенаправленной подготовки к избранной профессиональной деятельности, отмечает автор, динамика профессионального самоопределения в значительной степени начинает определяться дидактической системой профессионального обучения и характером взаимоотношений учащихся друг с другом, с преподавателями и мастерами. В процессе активного овладения профессией и вхождения в профессиональный коллектив (на стадии профадаптации) и далее, при полной или частичной реализации личностью своих возможностей в профессиональном труде специфика профессионального самоопределения во многом зависит от особенностей сферы межличностных отношений на предприятии, характера требований, предъявляемых к работнику, и т. д.

Т. В. Кудрявцев считает, что на разных стадиях профессионального становления целесообразно выделять различные уровни ее сформированности.

Автор указывает, что начальный уровень сформированности психологической готовности к труду — готовность к труду вообще — реализуется главным образом на стадии формирования профессиональных намерений. В качестве составляющей сюда

входит готовность к профессиональному обучению, степень реализации которой не только критерий успешности прохождения личностью первой стадии своего профессионального становления, но и условие успешного осуществления второй стадии — профессионального обучения. Кроме того, психологическая готовность к труду — это и фактор профессионального самоопределения, обуславливающий психологические особенности его динамики на соответствующем этапе этого процесса [15]. Глубокие пробелы в знаниях, отсутствие установки на систематическую учебную работу, негативное в целом отношение к учебе, отсутствие или низкий уровень развития общетрудовых умений и навыков не только предопределяют неудачу в учебной деятельности по общеобразовательным дисциплинам, но и становятся причиной затруднений в овладении собственно профессиональными умениями и навыками. Т. В. Кудрявцев подчеркивает, что это отражается на динамике развития элементов технического и технологического мышления (составляющих в данном случае основу профессионального мышления). В свою очередь, замедленное развитие операционной основы профессионального самоопределения влечет за собой замедление темпов развития профессионального самосознания. Заметим, что процесс самоутверждения таких учащихся часто протекает вне учебно-профессиональной деятельности.

Следующий уровень сформированности психологической готовности к труду является результатом профессионального обучения, в ходе которого активно развивающаяся операционная подструктура вызывает качественные изменения личностной подструктуры. Этот уровень выражается в готовности личности к конкретной профессиональной деятельности, к вхождению в трудовой коллектив, в систему профессиональных и производственных взаимоотношений и является предпосылкой успешной профессиональной адаптации, а также в значительной степени определяет динамику профессиональной самоидентификации личности на данной стадии ее профессионального становления [15].

Наиболее общим противоречием, лежащим в основе динамики профессионального самоопределения личности на всех стадиях ее профессионального становления, является диалекти-

ческое противоречие между потребностью человека в профессиональном самоопределении (которая в разных случаях может выражаться как потребность в приобретении определенного социального статуса, в самореализации, самоутверждении) и отсутствием необходимых профессиональных знаний, умений и навыков для ее удовлетворения [14].

Вместе с тем каждой стадии профессионального становления личности свойственны также и специфические противоречия, определяющие характерные для нее особенности динамики профессионального самоопределения, а также психологические механизмы смены его этапов. Так, например, на начальной стадии профессионального становления основное противоречие может дополняться противоречием между интересом к какой-либо области знаний, отрасли производства, конкретной профессии и недостаточностью представлений о себе с точки зрения собственной профессиональной пригодности. В основе механизма перехода от этого этапа профессионального самоопределения к следующему лежит противоречие между представлениями выпускника общеобразовательной школы об идеале профессионала и представлениями о себе. Это противоречие разрешается путем формирования образа «Я» как субъекта предполагаемой профессиональной деятельности.

Т. В. Кудрявцев указывает, что в основе динамики формирования образа «Я» как субъекта собственно профессиональной деятельности лежит противоречие между субъективной оценкой сформированности операционной стороны профессионального самоопределения и объективным положением учащегося как объекта учебно-воспитательного процесса к концу его обучения в профессиональном учебном заведении. В дальнейшем, на стадиях профессиональной адаптации и полной или частичной реализации личности в профессиональном труде, ее представления о себе как субъекте профессиональной деятельности дополняются и относительно стабилизируются [14].

Помимо качественных изменений в содержании представлений личности о себе (в рассматриваемом аспекте), в процессе учебно-профессиональной и профессиональной деятельности происходит развитие критериев этих представлений.

На разных стадиях профессионального становления личности изменяется место образа «Я» профессионала в общей «Я-концепции». Проблема их соотношения друг с другом есть проекция или частный случай более общей проблемы, касающейся места профессионального самоопределения в жизненном самоопределении. Ее разрешение, подчеркивает Т. В. Кудрявцев, невозможно вне исследований закономерностей формирования научного мировоззрения. Человек должен рассматривать себя как деятельного субъекта, активно преобразующего мир профессиональным трудом, в нем он должен найти способ реализации потребности в самоутверждении. Именно уровень развития мировоззрения, степень сформированности системы взглядов на мир, общество, самого себя, глубина убеждений определяют выбор им места в жизни, отношение к труду и к себе как к субъекту трудовой (а следовательно, и профессиональной) деятельности.

Итак, согласно концепции Т. В. Кудрявцева, процесс профессионального становления должен быть представлен как целостный, в котором человек достигает социальной зрелости.

А. К. Маркова называет профессионализацией восхождение человека к профессионализму. По мнению автора, результатами профессионализации можно считать становление профессионала, развитие новых профессионально-важных качеств, переход человека на следующий уровень профессионализма и т. д. В рамках данной концепции к стадиям профессионализации можно отнести профориентацию, профотбор, профобразование, профадаптацию, включение человека в профессиональную деятельность, специализацию, повышение профессиональной квалификации, переподготовку на другую специальность, расцвет профессиональной деятельности (акме), завершение и отход от активной профессиональной деятельности [16]. Эффективность процесса профессионализации определяется рядом показателей: объективными показателями, которые позволяют судить о степени соответствия личности человека требованиям профессии (производительность, надежность и т. д. труда человека), и субъективными показателями, выявляющими степень соответствия профессиональной деятельности требованиям личности (степень удовлетворенности человека трудом, отношение к себе

как профессионалу и т. д.). Важной задачей профессионального психолога, считает А. К. Маркова, является определение для каждого вида профессиональной деятельности адекватных ей объективных и субъективных показателей успешности профессионализации. Автор указывает, что профессионализация — это не только длительный, непрерывный, но и «многоканальный» процесс, он идет сразу по нескольким направлениям. Процесс профессионализации — это приближение состояния профессиональной деятельности к профессиограмме, к эталону модели специалиста. Если принять, что профессиограмма отражает пространство профессии, то процесс профессионализации есть освоение этого пространства по вертикали и по горизонтали. Иными словами, процесс профессионализации имеет по крайней мере два вектора. Первый вектор — по вертикали профессиограммы — овладение навыками решения новых задач профессиональной деятельности, а значит и новыми модулями профессии. Вначале человек ставит и решает ограниченный круг профессиональных задач, т. е. реализует один — два модуля профессии. Затем круг этих задач и соответственно число модулей все более расширяется. Другой вектор — по горизонтали профессиограммы — освоение средств, техник для решения каждой новой профессиональной задачи, упрочение психологических качеств, необходимых специалисту для решения этих задач. Причем движение по вертикали профессиограммы и движение по горизонтали профессиограммы может сразу идти в нескольких направлениях. Например, человек берется освоить несколько новых функциональных профессиональных задач (по вертикали) и одновременно стремится овладеть сразу несколькими ступенями, позициями, а также работает над несколькими своими профессиональными качествами. Таким образом, содержание профессионализации зависит от трактовки профессиограммы и от степени активности человека в освоении профессии [16].

А. К. Маркова считает, что процесс профессионализации проходит весьма индивидуально, зависит от многих условий, самым главным из которых является активность самого субъекта процесса профессионализации.

Применительно к соотношению социализации и профессионализации автор указывает на следующие особенности.

Социализация — процесс становления личности человека. Этот процесс предполагает усвоение человеком общественно выработанного опыта, отношения к миру, социальных норм, ролей, функций; активную переработку этого общественного опыта самим человеком со своих внутренних позиций; становление у человека образа «Я» и выработку собственного мировоззрения, реализацию своего мировоззрения в опыте взаимодействия с другими людьми; участие и вклад человека в дальнейшее развитие духовных ценностей [16].

Профессионализация — это процесс становления профессионала, который включает выбор человеком профессии с учетом своих возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др.

В целом профессионализация — один из аспектов социализации, подобно тому как становление профессионала — один из аспектов развития личности. А. К. Маркова подчеркивает: «личностное пространство шире профессионального» [16, с. 48]. По мнению автора, «профессиональное» и «личностное» могут находиться у человека в разных соотношениях:

- существование «рядом», без пересечения, когда человек функционирует формально, отбывая время на работе и считая его потерянным;
- полное совмещение, когда человек не мыслит себя вне работы и свое личное «втискивает» в профессиональные рамки;
- частичная идентификация личности со своей профессиональной ролью;
- полное включение профессиональных ценностей в личное пространство, значительно более широкое и многомерное.

Наиболее гармоничным, оптимальным автор считает последний вариант, когда «профессиональное» вписывается в «личностное» как одна из его составляющих.

У взрослого человека в ходе развития эти два процесса, два начала — социализация и профессионализация — то гармонично сближаются, то вступают в противоречие, то расходятся по разным векторам развития.

А. К. Маркова рассматривает возможные этапы и варианты динамики соотношения социального и профессионального на примере личностного и профессионального самоопределения и саморазвития следующим образом.

- Личностное самоопределение формируется раньше профессионального, на основе личностного самоопределения складываются требования к профессии. Личностное самоопределение — это определение человеком того, кем он хочет стать, что он хочет, что может, что от него хочет общество. Без такого личностного самоосознания, если оно не сложилось, профессиональное самоопределение затруднено. Здесь процесс социализации оказывает влияние на профессионализацию.

- Дальнейшее профессиональное самоопределение человека уточняется в зависимости от индивидуально-психологических, в том числе природных, особенностей и от возраста.

- Укрепившись, профессиональное самоопределение начинает влиять на личностное, поскольку, овладевая профессией, человек более зрело начинает представлять и оценивать себя. Критерии профессионализма влияют на критерии оценки личности. Может происходить переоценка отношения человека к себе как личности.

- По мере достижения высоких уровней профессиональной деятельности и успеха в ней у человека возрастает его общая мотивация, актуализируются потенциальные способности, возрастает уровень притязаний. Профессия начинает оказывать влияние на все сферы психики, личности человека.

- Характер межличностных отношений, в которые вступает человек в трудовой деятельности, влияет на личностное развитие и на совершенствование человека как профессионала.

- Профессиональная деятельность, в зависимости от того, как она протекает, оказывает влияние на отдельные черты личности. По мере дифференциации профессиональных мотивов и ориентации развиваются те или иные личностные качества. Например, отмечается, что у учителя при ориентации на учащихся развиваются диагностические способности, при ориентации на коллег — организационно-коммуникативные способности, при ориентации на администрацию — дидактические.

- Вид профессии может определять личность человека. В работах Б. Г. Ананьева [2] обобщены результаты исследований, показывающих, что участие людей в профессиональной деятельности, обладающей существенными общими признаками, может приводить к формированию у них сходных черт личности. Общие профессиональные цели, похожие условия труда и быта, близкие условия жизни, одинаковые пути повышения материального благосостояния, профессионального и социального роста — все это определяет сходство профессионалов в манерах деятельности, общения, поведения, формирует общие по содержанию интересы, установки, традиции, что оказывает влияние на становление социально-профессионального типа личности. Таким образом, профессия сама накладывает отпечаток на человека.

- В профессии происходит самовыражение личности человека, труд является безусловно главным путем самореализации личности, но в отдельных случаях личность реализует себя в непрофессиональных увлечениях (семья, хобби). В этом случае профессиональное и социальное существуют как бы параллельно.

- Неудачи, неуспех в профессиональной деятельности могут приводить к ее деформации при условии, что личность стремится реализовать себя в труде. Такого человека огорчают, расстраивают его неуспехи в профессии. Если же человек не стремится реализовать себя в профессиональной деятельности и только «отбывает» в ней, то неуспехи в профессии его меньше волнуют. Большое количество людей работают вполне успешно, но не для самореализации личности, а только для материального заработка и поддержания своего существования.

- В течение всей жизни человека личность корректирует профессиональную деятельность в ракурсе своих ценностных ориентации. Изменения установок, мотивов личности, влияют и на профессиональное развитие человека.

- В отдельных случаях, личностные изменения или появление у индивида новых потребностей могут привести к смене профессии.

- Именно от личностных особенностей индивида зависит выстраивание сценария его профессиональной жизни, достиже-

ние профессиональных вершин, его профессиональное старение и уход из профессиональной деятельности.

- В целом личностное пространство шире профессионального, личностное лежит в основе профессионального, личностное определяет начало, ход и завершение профессионального. Так, социализация определяет содержание и ход профессионализации человека. Вместе с тем профессионализация в течение всей жизни человека оказывает влияние на личность, может ее стимулировать и, наоборот, разрушать, деформировать [16].

А. К. Маркова различает следующие стадии социализации:

1) дотрудовую — до начала трудовой деятельности (ранняя социализация);

2) трудовую стадию социализации, которая охватывает период зрелости человека, продолжается в течение всей его трудовой жизни;

3) послетрудовую стадию социализации, предполагающую, что пожилой возраст, с учетом специфики активности личности в этот период, может вносить важный вклад в развитие социального опыта [17].

Таким образом, концепция профессионального становления А. К. Марковой основывается на том, что профессионализация и социализация — два взаимосвязанных механизма субъекта деятельности, поскольку профессионализация является одной из составляющих социализации, а становление профессионала выступает одним из аспектов развития личности. А. К. Маркова подчеркивает, что личностное пространство шире профессионального. Личностные особенности индивида обуславливают соотношение «профессионального» и «личностного» в каждом отдельном случае.

В рамках Ярославской психологической школы В. Д. Шадриков на основе системного подхода разработал системный анализ профессиональной деятельности в целях производственного обучения. Глубокая и всесторонняя проработка комплекса вопросов психологического анализа профессиональной деятельности человека на теоретико-методологическом, научно-методическом и конкретно-экспериментальном уровнях позволила В. Д. Шадрикову создать психологическую теорию системогенеза деятельности. Опробованная на моделях двух основ-

ных видов деятельности человека — профессиональной и учебной, — теория системогенеза деятельности по праву может считаться общепсихологической теорией деятельности. Согласно концепции В. Д. Шадрикова, изучение профессиональной деятельности в целях производственного обучения должно проводиться на шести уровнях: личностно-мотивационном, компонентно-целевом, структурно-функциональном, информационном, индивидуально-психологическом и психофизиологическом [25].

1. *Личностно-мотивационный анализ деятельности.* Один из наиболее важных аспектов анализа деятельности — это анализ мотивационных и мотивирующих составляющих конкретной профессии. На данном уровне анализа необходимо выявить следующие особенности профессиональной деятельности. Во-первых, необходимо охарактеризовать мотивационную сферу субъекта деятельности: раскрыть основные мотивационные образования, такие как влечения, потребности, интересы, уровни притязаний, социальные роли и т. д. Решение этой задачи обеспечивается методологией и методами психологии мотивации. Кроме того, необходимо определить личностный смысл конкретной деятельности для субъекта-профессионала, т. е. выявить уровень значимости выполняемой работы для специалиста и определить основные факторы, обеспечивающие ее. Во-вторых, исследователь должен описать мотивационный потенциал профессии, под которым понимается совокупность возможностей, предоставляемых профессией для удовлетворения различных мотивов личности. Существует множество концепций, теорий и подходов, позволяющих решить данную проблему. В зарубежной психологии к ним можно отнести двухфакторную модель удовлетворенности трудом Ф. Херцберга, мотивационную концепцию А. Роу и др. Ф. Херцберг предлагает оценивать две группы факторов, которые определяют мотивационный потенциал профессии: факторы-мотиваторы и факторы гигиены [11, с. 73]. Первые относятся непосредственно к работе и к возможностям для реализации в ней потенциала сотрудника. Вторые соотносятся с внешними по отношению к работе и субъекту деятельности особенностями производственной ситуации. При этом автор считает, что собственно мотивирующими аспектами деятельности являются факторы-мотиваторы, тогда как факторы гигиены

лишь снижают или сводят на нет неудовлетворенность сотрудника своей деятельностью. В любом случае конечный список факторов, определяющих мотивационный потенциал профессии, выглядит следующим образом:

- достижения (как возможный уровень качества выполнения работы);

- уровень ответственности;

- возможности профессионального и карьерного роста;

- содержание работы;

- уровень материального вознаграждения;

- политика руководства компании;

- отношения с непосредственным руководством;

- психологическая атмосфера в коллективе;

- эргономические условия труда;

- гарантия занятости;

- престижность работы и социальное признание;

- взаимосвязь работы и личной жизни;

- форма и способы обратной связи в организации.

В концепции А. Роу осуществлена попытка объяснения построения человеком своей карьеры в рамках теории иерархических ценностей А. Маслоу. Профессиональное развитие личности рассматривается исходя из трех основных положений:

- Все потребности делятся на высшие и низшие. Человеческое поведение, включая профессиональную деятельность, определяется суммой мотиваций, действующих одновременно. В разное время доминирующими могут оказаться разные мотивы.

- Высшие потребности появляются позднее низших, дольше удовлетворяются, быстрее исчезают, требуют лучших условий для своего удовлетворения. Удовлетворение высших потребностей приносит человеку больше радости, чем удовлетворение низших потребностей.

- Люди отличаются друг от друга по степени выраженности потребностей. Всем свойственна смена мотивации в разные периоды жизни, которая определяется индивидуальными характеристиками человека, с одной стороны, и степенью удовлетворения доминирующей потребности — с другой стороны.

Согласно концепции А. Роу, профессия — это фокус всей жизни человека, тот сосуд, где удовлетворяются все существующие потребности.

ющие потребности. Если профессия — центр всех помыслов человека, следовательно, для того чтобы понять профессиональный выбор личности, надо знать мотивацию человека в данный момент. Однако А. Роу не считает мотив единственным источником самоопределения личности. Рабочая среда и социальное окружение также оказывают большое влияние на профессиональный выбор субъекта.

В концепции В. Д. Шадрикова [25] третьей основной задачей мотивационно-личностного уровня изучения деятельности выступает анализ соотношения мотивационного потенциала профессии и мотивационной сферы личности сотрудников. В самом общем виде можно выделить несколько типов этого соотношения. Мотивационный конфликт возникает, когда запросы и потребности субъекта труда значительно превышают возможности по их удовлетворению, предоставляемые профессией. Это наиболее травмирующий и негативный вариант: именно такая ситуация чаще всего приводит к увольнению из организаций.

Еще одним вариантом соотношения мотивационного потенциала профессии и мотивационной сферы личности является согласование. Это ситуация, когда работа позволяет в целом удовлетворить основные запросы сотрудников. Наиболее перспективной с точки зрения повышения мотивации сотрудников является ситуация аксеологического резонанса. В этом случае профессия предоставляет рядовым сотрудникам даже больше, чем они того хотят в текущий момент. Эта ситуация стимулирует развитие у сотрудников новых мотивов и способствует повышению уровня их мотивации в целом [24].

Помимо перечисленных основных задач, на уровне мотивационно-личностного анализа деятельности необходимо также изучение мотивов трудовой деятельности как системы; динамики мотивационной структуры личности в процессе профессионализации; описание основных целей и задач, которые ставит перед собой сотрудник, и определение факторов, способствующих принятию этих целей и задач.

2. Компонентно-целевой анализ деятельности. Основной задачей анализа на данном уровне является раскрытие специфики основных компонентов системы деятельности и их развития по мере профессионализации в конкретных видах деятель-

ности. При этом основное внимание должно концентрироваться на выделении значимых для выполняемой работы информационных признаков, основных действий и профессионально-важных качеств. Существенно, что компонентно-целевой анализ должен протекать как на результативном, так и на процессуальном уровне.

Наиболее типичными методами проведения психологического анализа деятельности на этом уровне выступают анализ ошибок подчиненных, различные формы наблюдения за ходом выполнения работы, анализ производственной документации и корреляционный анализ. Необходимость использования последнего метода вытекает из определения ПВК. Под профессионально-важными качествами понимаются свойства субъекта деятельности, необходимые для ее нормативно заданного выполнения и положительно коррелирующие хотя бы с одним ее параметром.

На данном уровне необходимо разрабатывать стандарты оценки результатов деятельности специалистов. Именно сопоставление со стандартами является одним из важнейших способов определения качества работы и производительности конкретного сотрудника (когда речь идет о субъект-объектных видах деятельности).

3. Структурно-функциональный анализ деятельности призван определить типы и формы связи между компонентами психологической системы деятельности (в первую очередь между ПВК, действиями и информационными признаками) [25]. Следует отметить, что связи, существующие между ПВК, действиями и информационными признаками, являются взаимопроникающими и должны отражать общую структуру деятельности. Необходимо выделять два типа связей: «внутриаспектные» и «межаспектные». Именно наличие этих связей и определяет общую структуру конкретной деятельности. К основным типам внутриаспектных связей между действиями можно отнести:

- Временные связи. В этом случае действие А хронологически следует за действием В, за ним следует действие С и т. д., т. е. в виде формулы временная связь может быть выражена так: $\{A \rightarrow B \rightarrow C\}$. Кроме того, очень распространенным является выделение парных и множественных связей: парные описывают связь между двумя конкретными действиями, а множественные

характеризуют ситуацию, когда вслед за одним действием выполняется сразу несколько других. Важно отметить, что именно временные связи описывают программу деятельности.

- Функциональные описывают такие виды связей между действиями, когда качество выполнения одного действия оказывает непосредственное влияние на качество выполнения последующего: {качество В \rightarrow f (качество А)}. В рамках психологического анализа деятельности анализ функциональных связей необходим для описания значимости отдельных действий.

- Причинно-следственные связи описывают ситуацию, когда выполнение или невыполнение действия ведет к необходимости включения в деятельность новых действий: {выполнение А \rightarrow В} или {невыполнение А \rightarrow В}. Наиболее типичный пример подобных связей есть допущение какой-либо ошибки (действие А), которую необходимо исправить (действие В). Причинно-следственные связи отражают фактически процесс протекания целостной деятельности.

- Генетические связи отражают процесс изменения характера деятельности в ответ на формирование какого-либо нового действия. Так, приобретение нового навыка приводит к ряду изменений в ходе всей деятельности: типичная последовательность действий меняется, какие-то действия выпадают (в силу отсутствия их необходимости), какие-то, напротив, появляются. На основании анализа генетических связей мы можем судить о степени сформированности деятельности, в том числе и об уровне профессионализации конкретного субъекта.

При структурно-функциональном анализе информационных признаков особое внимание необходимо уделить процессу формирования и развития оперативного образа, который выступает одним из важнейших регуляторов конкретной деятельности.

Взаимосвязь информационных признаков продолжается и на уровне информационного анализа деятельности [24].

Наиболее важным является анализ взаимосвязей между ПВК той или иной деятельности. Для этого используется процедура построения структурограмм или коррелограмм. Многочисленные исследования показывают, что по мере профессионализации важность отдельных ПВК снижается, в то время как степень интегрированности их структуры увеличивается. Иными словами, вы-

сокий профессионал обладает скорее не совокупностью ПВК, а двумя — тремя базовыми свойствами, которые, интегрируя и компенсируя прочие качества, обеспечивают необходимый уровень выполнения работы. Для определения таких типичных для конкретной профессии базовых свойств и служит обозначенная процедура. Приняты следующие этапы ее проведения.

После выделения основного списка ПВК (данный процесс осуществляется еще на этапе компонентно-целевого анализа) строится матрица интеркорреляций между всеми выделенными качествами. Далее определяется уровень значимости и характер корреляционной связи (прямая или обратная) между всеми возможными парами ПВК. Каждой связи присваивается так называемый весовой коэффициент, определяемый в зависимости от уровня значимости конкретной корреляции. Таким образом, путем суммирования весовых коэффициентов для каждого ПВК можно рассчитать степень, в которой это свойство связано с прочими качествами. Чем больше этот показатель, тем в большей степени это ПВК определяет всю структуру ПВК для деятельности.

4. *Информационный анализ деятельности.* Любое действие строится на основе информации о внешних условиях (предметных и социальных) и внутренних условий деятельности, определяемых индивидуальными особенностями работника. В совокупности они составляют полную информационную основу деятельности. В процессе информационного анализа деятельности выявляются те признаки, ориентируясь на которые работник выполняет трудовые действия, дается характеристика этих признаков со стороны прагматической значимости и динамики проявления, устанавливаются способы получения работником информации, необходимой для деятельности, изучается организация информационного потока во времени, выявляются «функциональные информационные комплексы», которые опосредствуют процессы регулирования действий человека [25, с. 26]. Основной задачей данного уровня психологического анализа деятельности является раскрытие объективной и субъективной информационной основы деятельности (ИОД).

5. *Индивидуально-психологический анализ деятельности.* Основная цель психологического анализа деятельности на этом уровне — определение индивидуальных особенностей выполне-

ния деятельности конкретным субъектом труда. Данная цель конкретизируется в задачах раскрытия нормативно одобренного способа деятельности (НОСД), индивидуального способа деятельности (ИСПД) и индивидуального стиля деятельности (ИСД).

Основной единицей анализа на данном уровне должен выступать именно ИСД, понимаемый как способ выполнения деятельности, зависящий от индивидуально-психологических характеристик субъекта труда. Процесс выделения ИСД включает в себя решение задачи отделения ИСД от ИСПД и подразумевает выполнение следующих шагов:

1) описание НОСД, которое должно осуществляться максимально подробно и четко;

2) описание реально изучаемых способов деятельности, т. е. тех способов деятельности, которые осуществляются конкретными работниками, — это и есть ИСПД;

3) сопоставление НОСД и ИСПД с целью определения расхождений в них: данные расхождения должны быть описаны детально;

4) анализ обусловленности расхождений. Обычно все расхождения классифицируются на три блока, связанные

а) с характеристиками процесса обучения;

б) с характеристикой предмета и орудий труда, технологией производства;

в) свойствами субъекта деятельности.

Таким образом, в качестве ИСД будут выступать те особенности деятельности, причины отличий которых от НОСД заключаются в характеристиках сотрудника.

Важно понимать, что ИСД выступает в качестве системного объекта изучения [24]. Это играет особую роль в раскрытии сути любой деятельности. Именно индивидуально-психологический анализ деятельности позволяет решить проблему компенсации в ПАД. Отсутствие у субъекта необходимых ПВК, так называемая профнепригодность субъекта, на основании предварительной диагностики не всегда означает невозможность выполнения деятельности на качественном уровне. Возможно, ИСД поможет конкретному субъекту решать поставленные перед ним задачи за счет иного, отличного от НОСД способа деятельности.

6. *Психофизиологический анализ деятельности.* При проведении психологического анализа деятельности необходимо учитывать также и психофизиологические особенности, типичные для той или иной профессии. Включенность данного уровня в общую процедуру психологического анализа деятельности в большей степени, чем остальных, обусловлена конкретными задачами, для решения которых производится изучение деятельности. Наиболее типичным примером акцентирования внимания именно на этом уровне является задача выяснения темпов формирования навыков и развития операционно-двигательного состава деятельности, когда в качестве единиц анализа выступают движения [25].

В. Д. Шадриковым разработана теория освоения профессии как процесса формирования психологической функциональной системы деятельности. Опираясь на идеи Л. С. Выготского, П. К. Анохина, Б. Г. Ананьева и на собственные экспериментальные исследования, он предложил рассматривать способности как свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции. Последние имеют индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся в успешности, качестве и своеобразии освоения и осуществления деятельности. Предложенный подход открывает путь к решению проблемы соотношения задатков и способностей, позволяет определить место способностей в структуре психики и рассматривать их развитие с деятельностных позиций.

В. Д. Шадриков сформулировал основные положения, позволяющие рассматривать развитие способностей через изменение функциональных и операционных механизмов. На этой основе им были предложены общие принципы диагностики способностей и обоснован «метод развертывания деятельности». Следует отметить, что в рамках деятельностного подхода подчеркивается сущность метода: психика человека формируется и проявляется в деятельности, поэтому изучать ее нужно прежде всего через проявления в той или иной деятельности. Под влиянием требований деятельности операционные механизмы психических свойств человека перестраиваются. Этот процесс он называет процессом перестройки операционных механизмов в оперативные. По его мнению, именно этот процесс составляет

сущность перехода от психических свойств к деятельностно-важным (профессионально-важным, учебно-важным) свойствам (качествам). Исходя из принципов системогенеза, В. Д. Шадриков раскрывает психологический механизм формирования качественных новообразований в процессе развития личности. Большинство качественных новообразований выступает в форме функциональных систем. Именно в функциональной системе качества наследуемые и развиваемые и качества воспитуемые, присвоенные выступают в единстве, определяя деятельность и поведение. Развитие проявляется как в отношении отдельных сущностных качеств индивида, так и в формировании функциональных систем, реализующих отдельные виды деятельности и поведения.

Рассмотрение общих и специальных способностей на основе психологического анализа деятельности позволило автору теории системогенеза выделить путь развития профессиональных способностей из общих способностей человека посредством формирования в операционных механизмах способностей, черт оперативности; предложить общие принципы диагностики способностей и обосновать метод диагностики способностей.

В. Д. Шадриков разработал конкретные научно-методические требования к процедуре организации системного исследования деятельности как сложного объекта познания, рассмотрев при этом взаимосвязь предмета познания, способностей и результатов деятельности и сопоставив уровни научного познания и способы научного мышления, чем внес неоценимый вклад в психологию деятельности в целом и психологию профессионального становления личности в частности.

Еще одним из наиболее детализированных подходов в исследовании профессионального становления личности является концепция профессионализации Ю. П. Поваренкова. В его работах процесс профессионального развития анализируется как специфическая форма социализации, индивидуализации, научения и развития индивида, как форма активности и часть жизненного пути. Выделяются основные уровни анализа субъекта труда, дается характеристика основных форм активности субъекта труда, определяются его профессионально-важные и профессионально-значимые качества. Следует отметить, что теория про-

фессионализации Ю. П. Поваренкова основана на методологии разработанного В. Д. Шадриковым в русле концепции системогенеза профессиональной деятельности системного подхода.

Как указывает Ю. П. Поваренков, профессиональное становление — это специфическая форма активности субъекта труда, которая по своим масштабам сопоставима с категорией жизнедеятельности. Она не сводится к профессиональной деятельности, но имеет принципиально общую психологическую структуру с другими формами активности человека. Поэтому ее анализ направлен на изучение мотивации, целей и планов профессионального становления, актов выбора, контроля и коррекции профессионализации, ее информационной основы [20]. Профессиональное становление выступает как одна из форм социализации и индивидуализации личности. Наиболее адекватно, по мнению Ю. П. Поваренкова, механизмы становления профессионала как формы социализации раскрываются в свете категории «общественная задача», предложенной К. А. Абульхановой-Славской [1]. С этой точки зрения профессионализация рассматривается в качестве процесса принятия и решения общественной задачи, в рамках которой формулируются требования, предъявляемые человеку как будущему профессионалу. Эти требования конкретизируются в форме нормативно одобренных способов деятельности, в форме фиксации соответствующего уровня производительности, качества и надежности профессиональной деятельности. К способам доведения нормативных требований до человека относятся профессиограмма, должностные инструкции, модели профессионала и т. п. Механизмы принятия нормативных профессиональных требований в общем совпадают с механизмами принятия социальных норм, которые описаны в социальной и возрастной психологии.

Ю. П. Поваренков подчеркивает, что анализ профессионализации как формы социализации позволяет вскрыть основные направления, средства и механизмы регуляции обществом процесса профессионального становления, поэтому данную форму социализации следует называть профессиональной. Социальная регуляция не является автоматической, она зависит от степени принятия субъектом профессионализации как задачи, понимания ее роли, наличия у человека определенных индивидуаль-

ных качеств. Другими словами, профессиональная социализация личности всегда сопровождается профессиональной индивидуализацией.

Одним из ведущих проявлений профессиональной индивидуализации, по мнению Ю. П. Поваренкова, является формирование неповторимой индивидуальности профессионала, для которого характерен свой профессиональный путь, особая тактика и стратегия его реализации. К основным феноменам профессиональной индивидуализации относится индивидуальный способ и индивидуальный стиль профессионализации в целом, а также процессы компенсации, гиперкомпенсации и гиперразвития в ходе профессионального становления [21]. Однако профессиональное становление не может быть полностью сведено к развитию, важным его механизмом является научение. Специфика профессионального научения и развития состоит в том, что они подчиняются принципу оперативности, который был открыт Д. А. Ошаниным [18] и обоснован В. Д. Шадриковым [25]. Суть данного принципа заключается в том, что направление и уровень изменений, которые происходят с субъектом труда в ходе научения и развития, задают не общекультурные, а профессиональные требования. Применительно к психическим функциям действие данного принципа сводится к тому, что операционные механизмы перестраиваются в оперативные, т. е. в адекватные профессиональным требованиям.

Ю. П. Поваренков утверждает, что по содержанию профессиональное развитие тесно связано с общей онтогенетической эволюцией психических функций и личности в целом. Причем эта связь двусторонняя: общий уровень психического развития индивида является условием для начала профессионального развития; в свою очередь, профессиональное развитие существенно влияет на общее развитие психических функций человека [21].

По мнению Ю. П. Поваренкова, анализ профессионального становления как формы развития позволяет говорить о его периодизации, о критериях развития, о ведущих формах деятельности, которые обеспечивают профессиональное развитие, о субъективных и объективных факторах развития, о социальной ситуации профессионального развития в целом.

Ссылаясь на многочисленные исследования, Ю. П. Поваренков подчеркивает, что содержание профессионального становления человека не может быть адекватно понято вне категории жизненного пути личности. Хронологически жизнь человека — это промежуток времени от момента его рождения до смерти. В этот промежуток времени человек решает множество разнообразных задач: получает образование, создает семью, организует досуг, добивается самореализации и т. д. Одной из таких жизненных задач выступает и профессионализация. Для обозначения этой линии самоосуществления личности используются понятия «трудовой путь личности», «трудовая биография», «профессиональная карьера».

Ю. П. Поваренков указывает, что степень принятия профессионализации как общественной задачи существенно зависит оттого места, которое она занимает в структуре жизненных (экзистенциальных) ценностей человека. В связи с этим отношения могут быть самыми различными: от полного совпадения (вся жизнь в работе) до полного непринятия профессионализации как социально одобряемой формы жизнеосуществления (бомжи). В процессе жизнедеятельности человек испытывает прямое и обратное влияние профессионализации. Во-первых, профессионализация активно детерминируется динамикой жизненных циклов человека. Во-вторых, изменения, происходящие с человеком в ходе профессионализации, могут перестраивать индивидуальный стиль жизнедеятельности человека, формировать особый тип индивидуализации. В-третьих, между профессионализацией и жизнедеятельностью могут устанавливаться отношения компенсации: при невозможности добиться самореализации в одной сфере человек стремится компенсировать это в другой [19].

В рамках системогенетической концепции, предложенной В. Д. Шадриковым, Ю. П. Поваренков рассматривает процесс преобразования индивида в профессионала и его реализацию во всем многообразии, на различных этапах трудового пути, с учетом конечных и промежуточных результатов профессионализации. Предметом исследования в рамках названной концепции выступают психологические механизмы, факторы и явления, которые влияют на данный процесс, обеспечивают его

реализацию, составляют его содержание и одновременно являются его результатом.

Компонентами психологической структуры субъекта труда, полагает Ю. П. Поваренков, являются те качества и свойства личности и индивида, которые влияют на эффективность профессиональной деятельности. Эти качества, как уже отмечалось, в психологии труда традиционно называют профессионально-важными [21]. Профессиональная деятельность, т. е. деятельность, направленная на преобразование окружающей действительности с целью создания потребительных стоимостей, считает автор, является не единственной функцией субъекта труда. Не менее важной функцией субъекта выступает преобразование, изменение самого себя, которое осуществляется в форме развития (саморазвития) и научения. Ю. П. Поваренков указывает на то, что данные функции тесно связаны между собой, поскольку личность изменяет себя в основном через преобразование предметной действительности. Автор отмечает, что именно в рамках профессиональной деятельности чаще всего возникают причины, побуждающие субъекта к тем или иным формам профессионального развития, а его результаты становятся основой для более эффективного выполнения деятельности.

В качестве наиболее важной Ю. П. Поваренков называет еще одну функцию субъекта — регулятивную. Ее направленность заключается в сенсбилизации и корректировке компонентов психологической системы профессиональной деятельности. Регулятивная функция тоже приводит к изменению субъекта в рамках данного уровня развития. Автор подчеркивает, что в случае, если регулятивные механизмы не обеспечивают эффективного достижения цели деятельности, включаются механизмы качественного преобразования субъекта труда — научение и развитие [21]. На основе проведенного анализа Ю. П. Поваренков классифицирует четыре основных вида профессиональной активности субъекта труда и четыре группы соответствующих им ПВК: 1) ПВК профессиональной деятельности; 2) ПВК профессионального развития и научения; 3) ПВК регуляции профессиональной деятельности субъекта; 4) ПВК регуляции его профессионального развития.

Опираясь на данные, представленные в работах Б. Г. Ананьева, В. С. Мерлина, А. Г. Ковалева, К. К. Платонова, Е. А. Климова, А. К. Марковой, В. Д. Шадрикова и др., автор выделяет четыре подструктуры индивидуальных качеств, которые могут быть ПВК:

- профессиональную направленность;
- профессиональный опыт;
- профессиональную одаренность;
- профессиональное самосознание, черты личности (характер и темперамент).

Профессиональная направленность, по мнению Ю. П. Поваренкова, формируется на базе мотивационной сферы человека и представляет собой систему мотивов личности, которые побуждают профессионала к выполнению профессиональных задач и задач профессионального развития. В качестве мотивов выступают потребности, интересы, установки, убеждения, идеалы и другие психологические образования человека. В качестве главной их особенности автор концепции выделяет тот факт, что они удовлетворяются и реализуются в процессе выполнения профессиональной деятельности или решения задач профессионального развития.

Профессиональный опыт Ю. П. Поваренков квалифицирует как систему профессиональных знаний, умений и привычек. Профессиональные знания включают усвоенную человеком профессионально необходимую информацию, которая используется при решении всего многообразия стоящих перед ним задач. Автор утверждает, что профессиональные умения, усвоенные человеком, познавательные, сенсомоторные, трудовые и иные действия, которые обеспечивают эффективную реализацию функций профессионала, профессиональные привычки — все это действия профессионала, ставшие потребностью [20].

Под профессиональной одаренностью Ю. П. Поваренков понимает систему общих, особенных и специальных профессиональных способностей, которые определяют эффективность выполнения профессиональной деятельности, уровень профессионального развития индивида. Профессиональные способности совместно с профессиональными умениями и привычками служат основой для формирования профессионально-важных ка-

честв личности. Развитие профессиональной одаренности осуществляется в направлении изменения структуры взаимосвязей между способностями, возникновения новых и инволюции старых способностей.

Основу профессионального самосознания, по мнению автора, составляют профессиональные Я-концепции (реальная, идеальная, антиидеальная и др.), система профессиональных самооценок и притязаний. Ю. П. Поваренков указывает, что развитие профессионального самосознания человека сопровождается повышением адекватности самооценок, более полным осознанием социально-профессиональных требований и своих возможностей, формированием умения соотносить требования и свои возможности, становлением профессиональной рефлексии. Главным условием становления профессионала как субъекта профессионального пути автор концепции считает развитие профессионального самосознания [21].

Проведенный анализ показывает, что профессиональное становление — это полисистемный процесс, который регулируется субъектом на основе социальной и индивидуальной детерминации, связан с реальной жизнедеятельностью человека, осуществляется на основе его целенаправленной активности, включая профессиональное обучение и научение, профессиональное развитие и саморазвитие, профессиональное воспитание и самовоспитание.

Итак, нами были рассмотрены основные подходы к исследованию профессионального развития в отечественной психологии, описаны критерии профессионального становления личности. Представленные концепции позволяют еще раз убедиться в том, что профессионализация осуществляется как целостный непрерывный процесс, в основе которого лежит комплекс развивающихся, взаимодействующих и последовательно сменяющих друг друга механизмов. Выявить и раскрыть эти механизмы можно только на основе целостной концепции профессионализации, которая располагает единым концептуальным аппаратом, описывающим профессиональное развитие человека от момента принятия профессии до момента завершения активной профессиональной деятельности.

В связи с этим становится очевидным применение системной методологии исследования профессионального развития личности.

2.2. Сущность и принципы системного исследования

Сущность системного подхода к изучению объективной реальности заключается в том, что объекты познания рассматриваются как целостные образования. Системный подход основан на том, что специфика сложного объекта не «исчерпывается особенностями составляющих его элементов, а коренится, прежде всего, в характере связей и отношений между определенными объектами» [25]. При этом методология системного подхода предполагает, что при взаимодействии отдельных компонентов системы появляются новые, интегральные качества, не свойственные отдельно взятым образующим систему элементам. Сложность элементов позволяет получать новые особенности на уровне системы.

Если учесть, что сложный объект в исследовании раскрывается как многоуровневый, полиструктурный, то можно предположить, что системные качества проявляются как результат взаимодействия подструктур. В связи со сказанным можно выделить «частные» и «общие» системные качества. Раскрытие в исследовании системных проявлений объекта составляет одну из главных особенностей системного подхода. Установление системных качеств является необходимой предпосылкой эффективного использования научного познания на практике.

При всем многообразии определений «системы» при детальном анализе можно выделить некоторые общие основные положения, характерные для большинства дефиниций. Во-первых, признается, что «система» представляет собой нечто целостное, отличное от окружающей ее среды. Во-вторых, что эта целостность носит функциональный характер. В-третьих, что система представляется дифференцируемой на множество взаимосвязанных элементов, обладающих вполне определенными свойствами. В-четвертых, что свойства системы не сводятся к свойствам образующих ее компонентов. В-пятых, что системы находятся в информационном и энергетическом взаимодействии с окружающей средой. Наличие выделенных характеристик ставит перед исследователем целый ряд практических задач и определяет организацию системного исследования.

Представление о целостности системы неразрывно связано прежде всего с установлением критериев, по которым данную систему можно выделить из окружающей среды. Основным критерием для такого выделения является рассмотрение системы со стороны целевого назначения. Тот или иной компонент может быть отнесен к системе в меру его участия в достижении цели. Таким образом, системный подход предполагает функционально-целевой анализ, отнесенный к системе в целом и к отдельным ее составляющим. При анализе объекта как системы он выступает, как уже отмечалось, в виде многоуровневого образования. В этом случае, изучая систему, крайне важно правильно выделить системные основания, т. е. те уровни, которые лежат в основе функционирования системы. Этот вопрос является одним из наиболее сложных в методологии системного подхода. Наиболее перспективными в решении данного вопроса стали исследования Б. Ф. Ломова. Они основывались на рассмотрении объекта с позиций метасистем, в которые он включен и свойствами которых обладает.

На фоне функционально-целевой целостности системный подход предполагает раскрытие предметного состава системы, совокупности отдельных подсистем и компонентов, образующих данную систему, в их взаимосвязи. При этом следует отметить, что внутренние связи между компонентами системы должны преобладать над движением этих компонентов и над внешними воздействиями. Анализ компонентов системы в их взаимосвязи и взаимодействии дает представление о структуре системы, о ее внутренней организации.

Системный подход предполагает изучение объекта с разных сторон, при различных «срезах». В процессе исследования сложный объект выступает как полиструктурное, многоуровневое образование. В совокупности различные подструктуры системы образуют интегральную совокупную структуру. При этом следует отметить, что каждая из подструктур и совокупная структура имеют свои целостные свойства, которые проявляются в функционировании системы [25].

Таким образом, в наиболее общем, широком смысле системный подход, учитывающий существующие взаимосвязи и взаимодействия между компонентами системы, является

наиболее адекватным способом познания предмета исследования и надежным методологическим средством решения практических задач.

Теоретической и экспериментальной разработкой проблемы деятельности на основе системного подхода в разное время занимались такие отечественные психологи, как А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Б. Ф. Ломов, В. П. Зинченко, Е. А. Климов, Г. М. Зараковский, Д. А. Ошанин.

В рамках Ярославской психологической школы В. Д. Шадриковым на основе системного подхода была разработана концепция системогенеза, позволившая осуществить системный анализ профессиональной деятельности; разработать научно-методические требования к процедуре организации системного исследования деятельности как сложного объекта познания; рассмотреть взаимосвязь предмета познания, способностей и результатов деятельности и сопоставить уровни научного познания и способы научного мышления.

На основе концепции системогенеза профессиональной деятельности, разработанной В. Д. Шадриковым, с использованием методологии системного подхода его последователями в рамках Ярославской психологической школы были изучены не рассматривавшиеся ранее проблемы психологии деятельности. Следует указать работы А. В. Карпова (исследование интегральных психических процессов как предмета психологического анализа деятельности; психологического анализа процессов принятия решений; исследование проблем управленческой деятельности и индивидуальной деятельности руководителей и мн.др.); в работах Ю. П. Поваренкова глубоко и комплексно исследуются проблемы профессионального становления личности; исследования В. Е. Орла были направлены на изучение феномена психического выгорания личности как регрессивной стадии профессионализации личности.

Таким образом, на современном этапе развития психологической науки применение системного подхода является необходимым и востребованным, поскольку, дополняя аналитический подход, он позволяет выявить и определить новые взаимосвязи и закономерности исследуемых процессов и явлений.

Вопросы для самопроверки

1. В чем сущность концепции индивидуального стиля деятельности (автор — Е. А. Климов)?
2. Как представлял процесс профессионального становления личности Э. Ф. Зеер?
3. Каковы основные положения теории профессионализации (автор — Т. В. Кудрявцев)?
4. Как описывает процесс профессионального становления личности А. К. Маркова? Какой основополагающий конструкт она сопоставляет с профессионализацией?
5. Уровни анализа профессиональной деятельности, предложенные В. Д. Шадриковым.
6. Основные положения концепции профессионализации, созданной Ю. П. Поваренковым.
7. В чем заключается сущность системного исследования?
8. Основываясь на анализе отечественных и зарубежных концепций, определите, какова разница между аналитическим и системным подходами.
9. Назовите достоинства и недостатки указанных подходов.

Глава 3. Изучение специфики структур личностных качеств мужчин и женщин в системе профессиональной деятельности

Психология профессионального развития личности — комплексная и сложная дисциплина, исследующая разнообразные сферы и области профессионализации субъекта деятельности. Как уже отмечалось, в данной сфере научного знания существует целый комплекс важных аспектов, изученных в недостаточной степени. Одной из наиболее актуальных задач в изучении профессионального развития, реализации субъекта в профессии является исследование негативных личностных качеств, оказывающих деструктивное влияние на эффективность деятельности. Малоизученными в русле указанной проблематики остаются и вопросы, связанные с различиями реализации в деятельности групп, дифференцируемых по половому признаку.

Следует отметить, что актуальность исследования данных вопросов весьма высока, поскольку изучение феномена профессионально-негативных качеств личности (мужчин и женщин) позволяет выявить новые важные закономерности и оптимизировать процесс профессионализации личности.

Важность изучения структуры личности определяется объективной ролью, которую она выполняет в организации деятельности и поведении. Действительно, личностные качества занимают центральное место в структуре деятельности и оказывают решающее влияние на ее результативные и процессуальные характеристики. Следовательно, любые психологические исследования, направленные на оптимизацию профессиональной деятельности, совершенствование подготовки и отбора к ней, повышение эффективности в сфере управления и решение некоторых иных задач прикладного плана, не включающие в свою сферу специфичность личностных конструктов, становятся по определению неполными и незавершенными. Безусловно, особенноостью человека является его уникальная способность компилировать некий набор личностных качеств и таким образом реализовываться в социуме. Поэтому понимание детерминации личностных качеств играет важную роль в их развитии [22].

Данная проблема приобретает дополнительную значимость в контексте исследования личностных качеств как субъектных детерминант профессиональной деятельности в целом и управленческой деятельности в частности. При этом базовой категорией, операционализирующей эти детерминанты, выступает понятие профессионально-важных качеств руководителя.

Проблема профессионально-важных качеств фундаментально и комплексно разработана в трудах В. Д. Шадрикова. Им осуществлен подробный анализ профессиональной деятельности как системы, раскрыты механизмы формирования профессионально-важных качеств, показано, что данный конструкт (ПВК) является многогранным образованием. Как указывает В. Д. Шадриков, «вопрос о развитии ПВК и формировании подсистем ПВК является одним из узловых в проблематике системогенеза деятельности. Исследование процессов развития профессиональных способностей приближает нас к пониманию онтологии явлений, обобщенных принципом единства сознания и деятельности» [26, с. 5]. В качестве методологической основы исследования генезиса ПВК им было предложен системный подход: «Системный подход представляет собой конкретно-научную методологию познания сложных объектов, пришедшую на смену аналитическим исследованиям. Осознание ограниченности традиционных методов при разработке теоретических вопросов в биологии, психологии, лингвистике привели к формированию системного подхода в исследованиях сложных объектов» [24].

Актуальность разработки вопроса профессионально-важных качеств применительно к практике управления сложно недооценить, ведь, выделяя данный конструкт в системе профессионализации, психологическая наука позволяет оптимизировать процедуры управления группами и командами, мотивировать сотрудников на достижение организационных целей, формировать лояльное отношение к нововведениям и изменяющимся организационным требованиям. Тем самым фундаментальная проблема детерминации личностными качествами эффективности профессиональной (в том числе и управленческой) деятельности оказывается практически полностью разработана на материале профессионально-важных качеств.

Рассмотрим некоторые особенности изучения данного вопроса, сложившиеся в прикладных работах по психологическому анализу профессиональной деятельности.

Во-первых, изначально к проблеме ПВК распространяется традиционный подход. В нем преобладает аналитическая установка — выделение и последующее изучение некоторых отдельных качеств, определяющих резульативные параметры деятельности [10]. Предполагается, что совокупность таких качеств стабильно и однозначно определяет параметры деятельности, а потому проблема сводится к ее выявлению. Иными словами, в основе такой установки лежит убеждение в наличии стойкой и значимой связи между отдельными качествами субъекта и эффективностью деятельности. Такой аналитический подход доминирует не только в связи с его относительно бóльшей очевидностью, простотой и реализуемостью, но и в связи с прикладными задачами. Последние требуют стабильных качеств, определяющих эффективность деятельности с последующей организацией на их основе мероприятий по профотбору, профподбору, расстановке кадров и пр. Нельзя не видеть, что при этом в жертву приносится важная закономерность организации индивидуальных качеств — целостность их организации, структурное влияние всей их системы на деятельность. Правда, аналитический способ может реализовываться с разной степенью детализации и быть направлен на выявление качеств разной меры обобщенности. В связи с этим необходимо отметить две другие особенности рассматриваемой проблемы.

Исходно принимается установка на «максимально глубокий» и детализируемый анализ профессионально-важных качеств. Вследствие этого сами выделяемые качества выступают как минимально обобщенные, а еще желательнее — как приближенные к базовым, первичным качествам психических процессов, свойств личности и даже к их отдельным сторонам. Оказывается, однако, что, чем детальнее анализ и менее обобщены выделяемые качества, тем слабее и неоднозначнее связь каждого из них с параметрами деятельности в целом. Это проявляется, например, в частом отсутствии значимых корреляций качеств с параметрами деятельности. Данная тенденция тем более выражена, чем сложнее анализируемая деятельность. Выделяемые качества хотя и сохраняют

свою функциональную роль, но становятся при их детализированном способе выделения как бы неспецифичными самой деятельности, утрачивают прямые и стабильные отношения с параметрами ее эффективности. Тем самым объективно правильное и логичное «движение анализа» в сторону его углубления и детализации приводит к обратному результату — к утрате деятельностной специфичности выделяемых качеств и к неоднозначности, а часто противоречивости получаемых результатов [10].

Как один из способов преодоления этой принципиальной трудности сложился и иной вариант аналитического поиска профессионально-важных качеств. Он наиболее характерен для исследования сложных типов деятельности. Акцент делается на поиске таких качеств, которые по своей природе являются обобщенными, комплексными. Они уже не могут быть соотнесены ни с одним базовым и инвариантным личностным свойством, но в то же время более полно отражают специфику изучаемой деятельности. В этом плане можно привести множество такого рода «кентаврических» качеств, которые, будучи концептуально очень неопределенными и рыхлыми, имеют право на жизнь [6]. Более того, они оказывают сильное, прямое и однозначное влияние на результативные параметры деятельности. По отношению к управленческой деятельности это, например, общественная энергичность, самообладание, предприимчивость, и инициативность, требовательность и т. п. По отношению к другой, близкой по сложности деятельности — деятельности учителя это педагогический такт, доброта, проницательность и пр. Но именно качества подобного рода труднее всего поддаются (а чаще вообще не поддаются) строгим психодиагностическим методам, что создает принципиальные трудности практической работы с ними. Обобщая вторую и третью особенности, можно видеть, что они приводят к ситуации, которая должна быть охарактеризована как достаточно тревожная. Действительно, именно те качества, которые в концептуальном плане наиболее определены, строги, производны от базовой структуры личности, в большинстве случаев как бы неспецифичны по отношению к требованиям целостной деятельности, особенно когда речь идет о сложных видах деятельности [10]. В то же время максимально обобщенные, а потому неопределенные и «рых-

лые» в концептуальном плане качества, наоборот, наиболее специфичны требованиям деятельности и в этом смысле практически валидны. Причем степень остроты этого противоречия, как уже было сказано, прямо пропорциональна мере сложности, комплексности деятельности. Оно наиболее сильно проявляется в деятельности «субъект-субъектного» типа, в особенности в управленческой деятельности. По словам А. В. Карпова, «именно это противоречие, так или иначе проявляющееся во многих исследованиях, но не становящееся в них предметом специального рассмотрения вообще, должно быть понято как главная проблема прикладной дифференциальной психологии». Соответственно, как таковая она должна быть осознана, что предполагает попытки ее рассмотрения [10, с. 74].

Сформулированное противоречие отчетливо проявляется в исследовании управленческой деятельности, обуславливая еще одну особенность изучения индивидуальных качеств как ее субъектных детерминант. Как известно, данная проблема в наиболее общем виде формулируется как проблема «структуры организаторских и управленческих способностей» (или как проблема «структуры личности руководителя»). Конечная цель ее разработки состоит в определении совокупности индивидуальных качеств, которые обеспечивают эффективную реализацию управленческой деятельности и обусловлены ее содержанием. При этом поднимается также и вопрос об организации и структурировании качеств, хотя он изучен в значительно меньшей мере. Различные авторы предлагают конкретные версии такого рода качеств, составляющие, по их мнению, содержание и структуру управленчески-организаторских способностей [7]. При всех различиях получаемых результатов их объединяет одна общая особенность. Большое, а часто ведущее место в изучаемых структурах занимают именно качества обобщенного, деятельностно-специфического плана [10]. Их выделение проводится по профессиографическим и феноменологическим основаниям. Сами же выделяемые качества достаточно слабо, неполно и неоднозначно соотносятся с теми качествами и их группами, которые традиционно рассматриваются в теории личности как базовые и основные, концептуально определенные и обусловленные уже не структурой деятельности, а собствен-

ными закономерностями психологической структуры личности. Например, Л. И. Уманский выделяет такие качества, как психологическая избирательность, практически-психологический ум, психологический такт, общественная энергичность, требовательность, критичность, склонность к организаторской деятельности, и более общие личностные свойства: инициативность, самостоятельность, общий уровень развития, наблюдательность, общительность, настойчивость, активность, работоспособность. По мнению А. Г. Ковалева, основными для управленца являются способность к быстрой и точной ориентировке в людях, практичность склада ума, гибкость, подвижность, волевые качества, самообладание, настойчивость, требовательность, тактичность, целеустремленность, общительность, оптимизм. А. Л. Свенцицкий ставит на первое место следующие качества: компетентность, мировоззренческие качества, ответственность, гибкость, коммуникативность, мнемические способности, волевые качества. В. И. Михеев указывает на необходимость в первую очередь самообладания, выдержки, тактичности и инициативности, креативности, ответственности, работоспособности, смелости, компетентности, общительности, зрелости, терпеливости, «здорового карьеризма» [22].

Итак, подавляющее большинство представленных профессионально-важных качеств отражает специфически-деятельностную детерминацию, а не дифференцируется по структурно-личностным критериям. Кроме того, смешение в предлагаемых перечнях качеств, являющихся гетерогенными по своей сути и даже принадлежащим к различным уровням интегративной организации субъекта, затрудняет решение еще одной задачи — поиска закономерностей их структурирования, синтезирования в целостные ансамбли. Между тем именно они реально детерминируют управленческую деятельность, выступают в ней лишь в своем комплексном проявлении. Предпринимая далее попытки обнаружения структурных связей между качествами, большинство авторов использует метод статистических коррелограмм. Вместе с тем представленность в них разноуровневых по своей природе качеств, «смешение» в одномерной коррелограмме свойств разных интерактивных уровней организации субъекта не вскрывает главную особенность их структурирования — иерархичность.

Наряду с этим возможна и иная логика исследований: не «от деятельности к структуре качеств личности, реализующих ее», а «от структуры личности к выявлению тех из ее качеств, которые выступают как профессионально-важные для деятельности». При этом в качестве исходных рассматриваются качества, полагаемые в теории личности наиболее унитарными и базовыми. Тем самым они дифференцируются не по деятельностно-феноменологическому, а по структурно-личностному критерию. Затем определяются закономерные сочетания (паттерны) личностных качеств, специфичных конкретной деятельности. Эти паттерны верифицируются по внешним критериям и в случае подтверждения рассматриваются в качестве основы для описания структуры «управленческих способностей». Типичными в этом отношении являются так называемые «профильные» исследования, цель которых заключается в определении релевантного управленческой деятельности профиля (фактически аналогах структуры) личностных качеств [22]. Это профили, диагностируемые посредством комплексных личностных методик, чаще на основе опросника 16 PF Р. Кеттела, или посредством батареи методик. При этом, однако, данное направление также сталкивается с принципиальными трудностями, суть которых двояка. Во-первых, получаемые «профильные» результаты очень неоднозначны, вариативны даже в пределах одного и того же типа деятельности. Во-вторых, профильный подход изначально ограничен, т. к. он заранее предопределяет исходный набор базовых свойств, включенных в исследование, и тем самым накладывает априорные ограничения на привлечение иных качеств. Последние же могут быть существенными в раскрытии структуры управленческих способностей.

Рассмотренные подходы к решению проблемы субъектных детерминант, несмотря на их различия, имеют важную общую черту. В качестве внешних критериев валидации свойств и их структуры используются итоговые — результативные параметры деятельности. Между тем достаточно представлен и иной — процессуальный подход, связанный с определением закономерных отношений индивидуальных качеств субъекта с содержательными особенностями деятельности — ее стилевыми характеристиками, а также с типами управления, руководства [80].

Это одно из наиболее развитых традиционных направлений в психологии управления, выходящее в своем полном объеме за пределы проблемы индивидуальных качеств. Применительно к задачам нашего пособия необходимо выделить следующий аспект этих исследований. Стили трактуются в них как поведенческие симптомокомплексы действий и способов их реализации. Будучи таковыми, они детерминируются не каким-либо одним качеством субъекта и не их аддитивной совокупностью, а их закономерными симптомокомплексами — структурами качеств. Структурный характер детерминации стиля проявляется в частом отсутствии стилистически значимых связей между уровнем развития отдельных качеств и эффективностью деятельности [7]. Существенно разные стили имеют, как правило, одинаковое результативное выражение. Следовательно, сам стиль как следствие эффектов структурирования индивидуальных качеств выполняет адаптивную функцию, приводя к формированию того способа деятельности, который максимально соответствует структуре индивидуальности. В рамках стилевых симптомокомплексов реализуется механизм взаимокompенсации отдельных качеств. Аналогичный смысл, но уже не в плане поведенческих проявлений, а в плане личностной дифференциации, имеет понятие типов управленцев (организаторов).

Итак, смысл типологически-стилевого направления состоит в том, что в нем на первый план выходит аспект, связанный со структурированием качеств, с закономерностями и формами их организации в целостные ансамбли.

Таким образом, анализ особенностей проблемы субъектных детерминант управленческой деятельности показывает, что в развитии и современном состоянии ее изучения проявляется общая логика научного познания. Это наличие в нем преимущественно аналитического и преимущественно системного способов изучения, их последовательная смена. По отношению к иным видам и типам деятельности необходимость такого перехода осознана и частично реализована. В этих исследованиях предприняты продуктивные попытки раскрытия совокупности профессионально-важных качеств как целостных, системных образований. Эта общая логика и полученные в соответствии с ней результаты должны служить ориентирами и для дальнейшего изучения про-

блемы субъектной детерминации управленческой деятельности. Это тем более необходимо, что в рамках каждого из рассмотренных направлений к настоящему времени сложились внутренние предпосылки для подобной переориентации исследований.

Доминировавший длительное время в исследованиях управленческой деятельности аналитический способ изучения ее профессионально-важных качеств необходим и продуктивен. Он позволяет установить частные зависимости этой деятельности от меры выраженности различных индивидуальных качеств и выявить наиболее значимые из них в плане ее обеспечения. Вместе с тем сама «идеология» такого подхода обуславливает его принципиальную ограниченность, заставляет рассматривать его как хотя и необходимый, но недостаточный для общего решения данной проблемы. Он отражает лишь один из аспектов комплексной и многомерной детерминации управленческой деятельности со стороны системы субъектных детерминант — ее аналитический уровень, ее обусловленность именно отдельными свойствами субъекта [22]. В реальности эти свойства проявляются и действуют по необходимости целостно, как единая структура. Причем эффекты и механизмы их структурного воздействия, как показано в отношении иных видов деятельности, могут быть не только не слабее, но и сильнее, чем эффекты влияния отдельных качеств. Кроме того, аналитический способ исследования, по выражению А. В. Карпова, «является абстракцией и следствием изначального упрощения естественной организации системы индивидуальных качеств» [10, с. 72]. Не случайно, что, чем «глубже» проводимый анализ и чем к более концептуально определенным качествам он приводит, тем слабее и неоднозначнее видится их связь с параметрами деятельности. Следовательно, такой способ исследования должен быть дополнен способом, позволяющим вскрыть закономерности и механизмы синтеза отдельных, выявленных ранее качеств и изучить структурные эффекты детерминации ими управленческой деятельности. Встает задача исследования механизмов интеграции отдельных свойств субъекта и раскрытия эффектов их структурного влияния на параметры управленческой деятельности. Не исключено, что на этом интегративном уровне могут существовать дополнительные закономерности. К аналогичному вы-

воду приводит и рассмотрение рассмотренной выше проблемы. Как было показано, в ходе анализа могут устанавливаться качества достаточно высокой меры обобщенности, комплексности (хотя за это приходится «платить» концептуальной неопределенностью выделяемых качеств). Это качества, которые сами по себе являются подчеркнута синтетическими. Несмотря на их концептуальную неопределенность, результаты анализа становятся более содержательными и практически валидными [10]. Однако и здесь проявляется необходимость дополнения аналитического способа структурным. Дело в том, что в силу своей обобщенности и комплексности выделяемые при таком подходе качества являются системными образованиями. Следовательно, для того чтобы уяснить их природу, наполнить их психологическим содержанием и придать им концептуальную определенность, необходимо также выявить их структуру. Можно видеть, что и в этом плане встает прежняя задача — раскрыть закономерности структурной, интегральной организации выделяемых в ходе анализа управленческой деятельности индивидуальных качеств высокой степени обобщенности.

Далее, проблема детерминации индивидуальных качеств субъекта формулируется как проблема некоторых способностей в управленческой деятельности. Опираясь на понятие стиля как «поведенческого симптомокомплекса» и типа как «личностного симптомокомплекса свойств», это направление со всей остротой ставит задачу поиска закономерностей их формирования, наличия у них закономерных структур. Последнее же может быть осуществлено лишь в плоскости поиска интегративных закономерностей синтеза индивидуальных качеств в целостные структуры, которые феноменологически проявляются и описываются в понятии симптомокомплекса [10].

Решение данной задачи связано с постановкой еще одной — поиска, разработки таких методических процедур, которые позволяли бы реализовать интегративный план исследования; вскрывали бы целостные (интегративные) структуры личностных качеств. Таким образом, можно видеть, что главной и, по-видимому, наиболее перспективной становится задача изучения организации и интеграции индивидуальных качеств как детерминант управленческой деятельности. В концептуальном

плане она эквивалентна проблеме раскрытия особенностей функциональной организации индивидуальных качеств в целостные структуры.

Остановимся на методическом подходе, положенном в основу нашего исследования. В настоящее время активно решаются задачи исследования структур личностных качеств руководителя в рамках системного подхода. Учитывая, что различия в системах личностных качеств мужчин и женщин — руководителей действительно существуют, следует отметить: данные различия имеют место на уровне их структур. В силу этого они — эти различия — могут быть обнаружены лишь при условии дополнения традиционной методологии исследования (аналитической) новым подходом — структурным.

Преимущества данного подхода очевидны. Он позволяет дать комплексную характеристику личности с учетом всех компонентов данной системы и характера взаимосвязей между ними, с учетом функционирования и развития данной системы. Именно проявление системы личностных особенностей в управленческой деятельности представляет для нас особый интерес. Анализ личности руководителя (мужчины и женщины) не может быть представлен определением уровня развития отдельных качеств или в плане их аддитивной совокупности, необходимо предоставить его (анализ) в плане определения закономерностей организации качеств в целостную систему.

Таким образом, все сформулированные проблемы и принципиальные пути их изучения фактически сходятся к одному «проблемному ядру» — к необходимости изучения закономерностей и механизмов интеграции индивидуальных качеств как субъективных детерминант профессиональной (управленческой) деятельности в целом.

3.1. Особенности структур личностных качеств мужчин и женщин в системе управленческой деятельности

На первом этапе исследования была поставлена задача определения системы ПВК и изучения структурного влияния личностных качеств мужчин и женщин — руководителей на эффективность деятельности. В основу исследования была

положена гипотеза, вытекающая из результатов теоретического анализа и заключающаяся в том, что существует закономерная связь между мерой выраженности и структурным содержанием профессионально-важных качеств личности и параметрами управленческой деятельности у руководителей, дифференцированных по признаку пола. При этом основная гипотеза была дополнена частной, согласно которой существенные различия систем личностных качеств мужчин и женщин — руководителей, способствующих эффективному осуществлению управленческой деятельности (ПВК), действительно существуют, но они имеют место на уровне их структур. Следовательно (как уже указывалось), эти различия могут быть обнаружены лишь при условии дополнения традиционной методологии исследования (аналитической) новым подходом — структурным (системным).

Таким образом, объектом исследования выступили личностные качества мужчин и женщин — руководителей. Предметом исследования является взаимосвязь между личностными качествами руководителей, дифференцированными по признаку пола, и степенью эффективности управленческой деятельности, а также закономерности, которыми они характеризуется.

В ходе данного исследования была использована методика опросного типа Р. Кэттелла (16PF), форма А и метод экспертного оценивания. Данный метод позволил сформировать две выборки руководителей (мужчин и женщин) с наиболее высокими показателями эффективности управленческой деятельности. Поскольку индивиды, вошедшие в эти выборки по критерию профессиональной успешности, могут быть отнесены к так называемым «эффективным менеджерам», то именно у них «управленческие личностные качества» (а также их структуры), на наш взгляд, должны быть представлены наиболее ярко и полно. В силу этого дальнейшее исследование проводилось на базе указанных групп.

Выборка составила 150 руководителей (75 мужчин и 75 женщин), представляющих разные предприятия и учреждения городов Ярославля и Москвы. В ходе обработки и интерпретации данных, полученных после проведения перечисленных методик, наряду с традиционными математическими методами

обработки в качестве основного использовался и метод структурно-психологического анализа. Он включает такие способы обработки данных, как вычисление индексов когерентности, дивергентности и организованности структур личности, построение структурограмм для отдельных групп испытуемых, анализ функциональной роли каждого качества (ведущие и базовые), а также использование метода экспресс- χ^2 для определения степени гомогенности-гетерогенности матриц интеркорреляций и соответствующих им структурограмм личностных качеств.

Интерпретация полученных результатов проводилась на двух уровнях: аналитическом и структурном. При интерпретации на аналитическом уровне подсчитывались и подвергались анализу средние и стандартные отклонения по шкалам 16-РФ для каждой подгруппы испытуемых. Сопоставление обобщающих профилей мужчин и женщин — руководителей показало, что систематических и значимых различий между личностными качествами, взятыми в их совокупности, не обнаружено.

Достоверные различия на пятипроцентном уровне обнаружены лишь в отношении факторов: С (сила «Я», эмоциональная устойчивость), F (импульсивность), I (эмоциональная сензитивность), М (воображение), N (проницательность), Q₄ (свободно плавающая тревожность). Эти данные указывают на то, что мужчинам-руководителям присущи эмоциональная стабильность и зрелость, уверенность в себе, прагматичность, серьезное отношение к делам; благодаря развитым творческим способностям они могут принимать неожиданные и оригинальные решения, однако повышенная импульсивность может спровоцировать конфликты в коллективе или привести к ошибочным действиям в процессе управления. Анализ ведущих профессионально-важных качеств мужчин-руководителей показывает, что в определенной степени есть пересечение с качествами, выявленными в выборке женщин-руководителей. Однако имеются и различия. Женщины-руководители эмоционально устойчивы, обладают выраженной креативностью и достаточно хорошо разбираются в людях, однако повышенная тревожность и чувствительность могут затруднять для них процесс руководства.

К сожалению, полученные результаты не позволяют сделать комплексного анализа относительно профессионально-

важных качеств у мужчин и женщин — руководителей. В данном случае мы видим подтверждение известного положения о том, что на аналитическом уровне (т. е. на уровне изучения отдельных качеств личности) не заметно стабильных и комплексных различий между мужчинами и женщинами — руководителями. Следовательно, логика исследования заставляет перейти на более глубокий — структурный — уровень анализа результатов. При интерпретации данных на более обобщенном структурном уровне анализировались матрицы интеркорреляций и структурограммы (коррелограммы) личностных качеств.

Процедура анализа матриц интеркорреляций и коррелограмм структур личностных качеств руководителей включала следующие этапы: подсчет индекса когерентности (ИКС), дивергентности (ИДС) и общей организованности (ИОС) структуры; подсчет весовых коэффициентов каждого личностного качества в структуре; анализ функциональной роли каждого качества (ведущие и базовые); исследование качественного своеобразия структур личностных качеств мужчин и женщин — руководителей, т. е. определение степени гомогенности — гетерогенности структур. Используемая процедура обработки и анализа структур разработана А. В. Карповым и была неоднократно эмпирически опробована [10]. Индекс когерентности структур индивидуальных качеств (ИКС) определяется как функция числа положительных значимых связей в структуре и меры их значимости, индекс дивергентности (ИДС) — как функция числа и значимости отрицательных связей в структуре, индекс общей организованности (ИОС) — как функция общего количества связей и их значимости. При этом связям, значимым при $p \leq 0,01$, приписывается весовой коэффициент 3 балла, связям, значимым при $p \leq 0,05$, приписывается весовой коэффициент 2 балла, связям, значимым при $p \leq 0,1$, приписывается весовой коэффициент 1 балл. На основе данных структурограмм были определены значения основных индексов структурной организации личностных качеств в двух группах испытуемых, мужчин и женщин — руководителей (см. табл. 1).

***Значения индексов структурной организации
личностных качеств для двух групп испытуемых,
мужчин и женщин — руководителей***

	Мужчины-руководители	Женщины-руководители
ИКС	104	48
ИДС	118	56
ИОС	222	104

Прежде чем перейти к интерпретации полученных данных, предварительно вспомним, что степень структурной организации индекса организованности структур в целом и когерентности в особенности являются, как отмечалось, важным средством обеспечения эффективности функционирования описываемых качеств. Учитывая это, можно заключить следующее. Индекс организованности структуры в группе мужчин-руководителей в 2 выше, чем в группе женщин-руководителей. В целом можно говорить о бóльшей развитости и индекса когерентности, и индекса дифференцированности системы в мужской выборке по сравнению с женской. Несмотря на то, что уровень дивергентных связей в структуре ПВК мужчин-руководителей достаточно высок, а это показатель нежелательных связей внутри структуры личностных качеств, он (ИДС) нивелирован высокими показателями когерентных связей. Кроме того, поскольку структура индексов мужчин-руководителей в целом более развита, она как бы обладает «бóльшей мощностью». Объединение личностных качеств в организованную систему повышает потенциал как каждого качества в отдельности, так и в их общей совокупности. За счет бóльшей структурированности достигается известный «синергетический эффект» («системный эффект»). Интеграция личностных качеств в целостную структуру обеспечивает высокую адаптивность личности в целом и ее адаптивность к условиям управленческой деятельности в частности.

В группе женщин-руководителей показатели по трем основным параметрам когерентности, дифференцированности и организованности гораздо ниже, чем у руководителей мужчин. Индекс когерентности и индекс организованности не менее

чем в 2 раза слабее показателей мужской выборки. Эти данные позволяют утверждать, что процесс управления женщинами-руководителями осуществляется более «затратно», чем мужчинами. Однако это не означает, что женщины не способны осуществлять данный вид деятельности. Вероятно, в силу индивидуально-психологических различий мужчины-руководители более эффективно реализуются в одних видах деятельности, а женщины — в других. Тем не менее относительно данной выборки испытуемых можно сделать вывод, что мужчины-руководители осуществляют управленческую деятельность гораздо эффективнее женщин, поскольку высокие показатели индексов организованности, когерентности и дифференцированности структуры личностных качеств превышают те же показатели в группе женщин не менее чем в два раза, образуя тем самым высокоинтегрированную систему ПВК.

Для описания качественного своеобразия структур наряду со структурными индексами важно проанализировать содержание базовых (тех элементов структуры, которые имеют максимальное число связей с другими элементами, т. е. обладают наибольшим структурным весом) и ведущих (влияющих на эффективность деятельности) качеств. Базовые качества играют наибольшую роль при структурировании всей системы качеств. Все остальные качества синтезированы вокруг них. Вся структура в значительной степени складывается на базе этих качеств, а они выступают как ее интегратор. Как указывает А. В. Карпов, «смысл базовых качеств состоит в том, что они являются структурообразующими в плане синтеза всех иных качеств; в том, что они суть интегратор структуры индивидуальных качеств» [10, с. 154]. Ведущие качества напрямую связывают эффективность достижения любого внешнего критерия с мерой организованности релевантной структуры субъектных характеристик. Рассмотрим систему личностных качеств с точки зрения их эффективности, т. е. с точки зрения того, как определенные личностные качества в ситуации управления соответствуют производственным интересам и направлены на успешную их реализацию.

На основе структурограмм были определены базовые и ведущие значения личностных качеств в двух группах испытуемых, мужчин и женщин — руководителей.

В структуре личностных характеристик мужчин-руководителей базовыми выступают качества: А — общительность, С — сила «Я», Н — смелость. Данные показатели свидетельствуют об эмоциональной стабильности респондентов, уверенности в себе, указывают на высокую адаптивность мужчин-руководителей в сложной системе функционирования организации. Испытуемые этой группы характеризуются открытостью в общении, готовностью к сотрудничеству. Они последовательны в принятии решений, способны при необходимости рисковать. Выявление ведущих качеств показало, что для мужчин-руководителей таковыми являются Н — проницательность, В — интеллект, I — сензитивность. Респонденты демонстрируют рассудительность, ум, они эмоциональны, следовательно, можно предположить, что они корректны, способны грамотно управлять подчиненными, налаживать контакты путем межличностных взаимодействий и завоевывать авторитет.

Наибольшее число связей с другими факторами у женщин-руководителей образовали следующие базовые качества: С — сила «Я», Q₂ — самоудовлетворенность, В — интеллект, F — импульсивность. Эти показатели свидетельствуют об уверенности в себе, эмоциональной стабильности, постоянстве в интересах женщин-руководителей. Они способны адекватно приспосабливаться к проблемным ситуациям в управленческой деятельности, обладают высокой интеллектуальной активностью и способны направлять свои эмоциональные проявления в конструктивное русло. Ведущими для женщин-руководителей стали факторы С — сила «Я», G — конформизм, Q₄ — свободно плавающая тревожность. В данном случае можно предположить, что относительно высокая адаптивность и устойчивость в ситуациях управления позволяет соотносить требования, предъявляемые другими, со своими приоритетами, однако приспособление женщин-руководителей к сложным условиям управленческой деятельности сопряжено с глубокими внутренними переживаниями.

Итак, сравнение содержания и значений личностных характеристик, являющихся базовыми и ведущими, показало, что для каждой группы испытуемых (мужчин и женщин-руководителей) интегрирующей основой формирования структуры личности выступают различные качества. В тех же случаях, ко-

гда базовым является одно качество (например, С — «сила Я»), различия будут наблюдаться в количественном значении данного фактора. Причем количественное значение в группе мужчин-руководителей выше в 2,5 раза.

Таким образом, различия между структурами личностных качеств мужчин и женщин — руководителей не только существенны, но и множественны. Они прослеживаются и в плане целостных интегрированных структур, и в плане индексов структурированности, и в плане состава базовых и ведущих качеств. Система личностных качеств женщин-руководителей характеризуется меньшей структурированностью, что снижает их адаптированность к сложным условиям управленческой деятельности.

Наряду с заметными количественными различиями индексов организации структур в группах между ними имеют место различия и другого плана. Это *качественные* изменения структур личностных качеств в целом. Данный вывод следует из результатов применения к полученным матрицам метода экспресс- χ^2 . Напомним, что при использовании этого метода вначале ранжируются структурные веса всех элементов каких-либо двух сравниваемых матриц (и соответствующих им структурограмм); в нашем случае личностных качеств, являющихся ПВК. После этого находится значение корреляции между образовавшимися ранговыми распределениями. Значимая положительная корреляция является «индикатором» *количественных* различий между матрицами (и структурами), поскольку они являются в этом случае принципиально подобными (гомогенными), а различаются лишь в степени организации. И наоборот, незначимые положительные коэффициенты (а тем более отрицательные) свидетельствуют о *качественных*, т. е. принципиальных различиях, о гетерогенности сравниваемых матриц и структурограмм. В результате проведения метода экспресс- χ^2 были получены данные, согласно которым коэффициент корреляции является незначимым. Следовательно, матрицы и соответствующие им структурограммы для двух групп испытуемых (мужчин и женщин — руководителей) являются *качественно* различными (гетерогенными). Это означает, что структуры личностных качеств мужчин и женщин — руководителей являются гендерно разнородными по содержанию взаимосвязей внутри них. Следует подчеркнуть, что сравнительная степень выраженности

зависимостей, полученных на аналитическом и структурном уровнях исследования, является принципиально разной. Интегрированные связи структур личностных качеств гораздо более выражены и закономерны, чем аналитические.

Полученные данные позволяют утверждать, что структура личностных качеств мужчин-руководителей предоставляет больше возможностей для эффективной реализации управленческих функций.

Таким образом, обобщая представленные результаты и их интерпретацию, можно сделать следующие основные выводы.

1. В проведенных А. В. Карповым исследованиях [6; 10] было доказано, что, чем выше индекс организованности структуры личностных качеств, тем выше эффективность деятельности. В нашей работе подтверждено и установлено, что уровень организованности структуры личности качеств напрямую связан с эффективностью управленческой деятельности.

2. В основе структур личностных качеств мужчин и женщин — руководителей лежат разные базовые свойства. Базовое качество С — «сила Я» (самоконтроль) является универсальным для обеих групп испытуемых, однако различия наблюдаются в количественном значении данного фактора (в группе мужчин-руководителей показатель выше в 2,5 раза). Структуры личностных качеств мужчин и женщин — руководителей являются качественно гетерогенными, достоверно разнородными по критерию χ^2 . Причем структура личности мужчин-руководителей имеет значимо больший уровень организованности, чем у женщин. Следовательно, результаты нашего исследования позволяют утверждать, что различия в степени эффективности осуществления управленческой деятельности дифференцированы по признаку пола. Лидирующее положение в осуществлении процесса управления занимают мужчины.

3. На основе анализа результатов исследования можно говорить о том, что различия между структурами личностных качеств мужчин и женщин — руководителей не только существенны, но и множественны. Они прослеживаются и в плане целостных интегрированных структур, и в плане индексов структурированности, и в плане базовых качеств.

3.2. Особенности структурной организации профессионально-негативных качеств в группах управляющих, дифференцированных по признаку пола

Возвращаясь к специфике выделения ПВК в плане эффективности управленческой деятельности, следует отметить, что существует проблема обнаружения и таких, которые оказывают негативное влияние в сфере управления или резко снижают эффективность деятельности руководителя. Это качества, которые мы называем «профессионально-негативными». Действительно, наличие у руководителя системы профессионально-негативных качеств (ПНК) нежелательно. В связи с этим необходимо своевременно определить тот набор качеств руководителя, который будет негативно сказываться на результатах деятельности, препятствовать ее успешному выполнению. По нашему мнению, структура личностных качеств должна быть представлена в виде континуума: профессионально-важные, профессионально-нейтральные и профессионально-негативные качества. Причем полярные значения (профессионально-важные и профессионально-негативные) являются инвариантными. Они могут менять знак в зависимости от конкретной управленческой ситуации либо при усилении какого-то из них. Данное положение подтверждается рядом исследований А. В. Карпова [6; 10; 5]. В них указывается, что в определенных видах управленческой деятельности высокий уровень выраженности отдельных ПВК трансформируется в негативные качества — вредные в ситуации управления, т. е. существует закономерность: чем сильнее выражено ПВК руководителя, тем больше вероятность его перехода в ПНК [10]. При выявлении данных качеств необходимо помнить, что существует полоролевая специфика реализации управленческой деятельности, следовательно необходимо выявлять и специфику структурной организации ПНК у руководителей, дифференцированных по признаку пола.

Еще одним важным аспектом названных исследований стало определение влияния центральных регулятивных процессов психики — *рефлексивности* и *интернальности* — на структуру личностных качеств руководителей. Анализ рефлексии в контексте

основной проблематики психологии управления в целом, а также в плане организации управленческой деятельности в частности вскрывает важное обстоятельство. Рефлексивность руководителя является одним из главных факторов эффективности управленческой деятельности, причем рефлексивность и результативность деятельности руководителя связаны инвертированными U-образными отношениями. По мнению А. В. Карпова, «это одна из главных детерминант, делающих возможной данную деятельность, поскольку именно на ней базируются межличностные отношения, достигается результативность любого контактного взаимодействия, а тем более целенаправленного воздействия одного субъекта на других». Для эффективного управления необходим средний уровень развития данной способности. В этом случае рефлексивность должна быть рассмотрена как одно из наиболее значимых профессионально-важных качеств (ПВК) руководителя [8]. Применительно к проблеме ПНК рефлексивность, являясь важнейшим регуляторным процессом психики, должна оказывать смягчающее, компенсаторное влияние на профессионально-негативные качества в деятельности руководителя.

Не менее важный конструкт — *интернальность* (внутренний локус контроля) — представляет собой устойчивую структуру личности, сформированную в процессе ее социализации. На основе прошлого опыта у человека складывается некоторая система ценностей и ожиданий определенного подкрепления. Аккумулируя социальный опыт личности, локус контроля отражает отношение субъекта к различным событиям, как к внешне детерминированным (экстернальная ориентация), так и внутренне детерминированным (интернальная ориентация). Интернальность проявляется прежде всего в атрибуции социальной ответственности [22].

Компенсаторная роль личностных характеристик может быть проиллюстрирована следующим примером: независимо от того, насколько сильно выражены в структуре личности ПНК, *рефлексивность* и *интернальность* позволяют оптимизировать деятельность и корректируют поведенческое проявление остальных характеристик, выступая основными регулятивными средствами психики.

В соответствии с основными целями и задачами нашей работы на втором этапе исследования изучалось влияние системы негативных личностных качеств руководителей на эффективность деятельности (определение системы ПНК).

Система ПНК (как уже отмечалось) находится в тесной взаимосвязи с системой ПВК и представляет категорию личностных детерминант, оказывающих непосредственное и сильное влияние на реализацию управленческой деятельности. Разная степень выраженности личностных качеств на функциональном уровне управления способствует возникновению определенных интегративных механизмов в структуре личности, необходимых для осуществления деятельности в сфере руководства. Следовательно, в категорию личностных детерминант, способствующих осуществлению управленческой деятельности, необходимо включать как профессионально-важные, так и профессионально-негативные качества.

Однако, поскольку высокая степень выраженности негативных качеств в структуре личности, безусловно, может существенно повредить реализации управленческой деятельности, необходимо определить и изучить данную систему ПНК. Нами было выдвинуто предположение о том, что основные регулятивные механизмы в структуре психики — рефлексивность и интернальность — должны существенно влиять на негативные качества личности, оказывая «смягчающее», компенсаторное воздействие, способствуя тем самым эффективному осуществлению управленческой деятельности.

В связи с этим дальнейшая логика исследования предполагала углубление основной гипотезы более частными, согласно которым:

1. Специфика структурной детерминации личности обуславливает степень эффективности управленческой деятельности. В связи с этим в системе личностных качеств руководителей можно выделить две подсистемы — подсистему профессионально-важных качеств и подсистему профессионально-негативных качеств.

2. Предполагается выявление существенных различий профессионально-негативных личностных качеств мужчин и женщин — руководителей при использовании структурного подхода.

да, т. е. эти различия могут проявиться только на уровне структур личностных качеств.

3. Рефлексивность и интернальность за счет своей регулятивной функции в структуре личности будут оказывать компенсаторное влияние на профессионально-негативные качества, обеспечивая тем самым бóльшую эффективность деятельности.

Таким образом, в качестве объекта исследования выступили личностные качества мужчин и женщин — руководителей, являющиеся ПНК. Предметом исследования стала взаимосвязь между негативными личностными качествами руководителей, дифференцированными по признаку пола, и степенью эффективности управленческой деятельности.

Выборка составила 128 респондентов в городах Ярославле, Сургуте, Москве; из них 64 мужчины и 64 женщины. Средний возраст испытуемых составил 45 лет, образование высшее. Стаж руководящей работы в среднем — 18 лет. В ходе данного исследования были использованы методика опросного типа Р. Кэттелла (16PF), форма А; стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) Л. Н. Собчик, шкала 8 «Индивидуалистичность»; опросник по самооценке ригидности (вопросник Р. Нигневицкого по Дж. Бренгельману); методика определения индивидуальной меры рефлексивности (разработана А. В. Карповым и В. В. Пономаревой); опросник «Уровень Субъективного Контроля (УСК)», разработанный Е. Ф. Бажиным, Е. А. Голынкиной, А. М. Эткингом.

Работа по изучению системы негативных личностных качеств мужчин и женщин — руководителей, оказывающих деструктивное влияние на эффективность управленческой деятельности, осуществлялась в несколько этапов. На первом этапе нами были выделены некоторые личностные качества, объективно препятствующие реализации управленческой деятельности. Ими стали конформизм, сензитивность, высокоразвитое воображение, низкая социабельность, склонность к чувству вины, тревожность, акцентуации по шизоидному типу, ригидность. Два качества были выделены отдельно с учетом их компенсаторной функции: рефлексивность и интернальность. Компенсаторная роль личностных характеристик может быть проиллюстрирована следующим примером: независимо от того, как сильно выражены в структуре

личности ПНК, рефлексивность и интернальность позволяют оптимизировать деятельность и корректируют поведенческое проявление остальных характеристик, являются «внутренними» регуляторами поведения. На втором этапе были сформированы две группы испытуемых (мужчины и женщины — руководители), которые прошли психодиагностическое обследование с целью определения уровневых характеристик основных негативных личностных качеств. На третьем этапе полученные экспериментальные и эмпирические данные обрабатывались и интерпретировались с помощью математико-статистических методов.

В ходе обработки и интерпретации данных, полученных после проведения перечисленных методик, наряду с традиционными математическими методами обработки в качестве основного использовался метод структурно-психологического анализа. Ввиду того что данное исследование было направлено на изучение деструктивных качеств личности, оказывающих негативное, пагубное воздействие на эффективность деятельности, необходимо подчеркнуть, что расчет ИОС осуществлялся иначе, нежели в общепринятых исследованиях по изучению ПВК. Дело в том что, описывая профессионально-негативные качества, мы идем от противного. Индекс когерентности структуры в данном случае описывает объединение, сублимацию профессионально-негативных качеств. Индекс дифференцированности указывает на разобщенность негативных качеств в структуре ПНК (т. е. ИДС в данном случае будет представлять «положительные» качества личности). Следовательно, индекс организованности структуры, характеризующий негативные качества личности, будет не обобщать данные показатели, а, наоборот, являться разностью между «положительными» и «отрицательными» качествами в структуре ПНК.

Интерпретация полученных результатов проводилась на двух уровнях: аналитическом и структурном. При интерпретации на аналитическом уровне подсчитывались и подвергались анализу средние и стандартные отклонения по 6 шкалам 16-РФ (конформизм — G, сензитивность — I, высокоразвитое воображение — M, низкая социабельность — N, склонность к чувству вины — O, тревожность — Q₄); шкале СМИЛ («индивидуалистичность»); шкале «ригидность»; шкалам рефлексивности и интернальности

для каждой подгруппы испытуемых. Сопоставление обобщающих профилей мужчин и женщин-руководителей показало, что систематических и значимых различий между личностными качествами, взятыми в их совокупности, не обнаружено.

Достоверные различия на пятипроцентном уровне были выявлены лишь в отношении факторов «рефлексивность» и «интернальность». Полученные показатели указывают на то, что регулятивные механизмы оказывают определенное воздействие на негативные личностные качества мужчин и женщин — руководителей, однако этих данных недостаточно, чтобы сформулировать четкое представление о выраженности ПНК в структурах личности респондентов.

Полученные результаты (как и в первом исследовании) вновь убеждают нас в том, что на аналитическом уровне (т. е. на уровне изучения отдельных качеств личности) не существует стабильных и комплексных различий между мужчинами и женщинами — руководителями. Следовательно, в данном случае логика исследования предусматривает переход на более глубокий — структурный — уровень анализа результатов. При интерпретации данных на структурном уровне анализировались матрицы интеркорреляций и структурограммы (коррелограммы) личностных качеств.

Подсчет индексов организованности (ИОС), когерентности (ИКС) и дифференцированности (ИДС) без учета влияния компенсаторных факторов — рефлексивности и интернальности — показал, что уровень системной организации ПНК у мужчин-руководителей в 2 раза выше, чем у женщин (см. табл. 2).

Таблица 2

Значения индексов структурной организации негативных личностных качеств для двух групп испытуемых, мужчин и женщин — руководителей, без учета влияния компенсаторных механизмов

	Мужчины-руководители	Женщины-руководители
ИКС	68	39
ИДС	2	7
ИОС	66	32

Полученные структурные показатели характеризуют систему ПНК мужчин-руководителей как более целостную и организованную, что должно отражаться в их меньшей профессиональной эффективности по сравнению с женщинами. За счет большей структурированности качеств можно говорить об известном «синергетическом эффекте» («системном эффекте»). Объединение ПНК в организованную систему повышает их потенциал как каждого в отдельности, так и их общей совокупности. Поскольку данные качества несут в себе негативную окраску для управленческой деятельности, то структурированность системы ПНК у мужчин-руководителей не может обеспечить высокую адаптивность личности к условиям управленческой деятельности. Следовательно, полученные данные позволяют сделать вывод, что женщины-руководители осуществляют управленческую деятельность эффективнее, нежели руководители-мужчины.

Однако подсчет тех же индексов с учетом вышеуказанных компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности) обнаруживает совершенно иную картину в структурах личности управляющих, дифференцированных по признаку пола (см. табл. 3).

Таблица 3

***Значения индексов структурной организации
негативных личностных качеств
для двух групп испытуемых,
мужчин и женщин — руководителей,
с учетом влияния компенсаторных механизмов***

	Мужчины-руководители	Женщины-руководители
ИКС	75	50
ИДС	30	7
ИОС	45	43

Структурная организация ПНК руководителей — мужчин и женщин — с учетом компенсаторной роли рефлексивности и интернальности существенно меняется. Индекс организованности структуры ПНК и у мужчин и у женщин становится практически одинаковым. Индекс когерентных связей увеличивается в обеих группах, однако у мужчин незначительно, а у женщин —

в 1,3 раза. Индекс дифференцированности подвергается сильным изменениям у мужчин-руководителей. Он увеличивается в 15 раз, тогда как у женщин-руководителей остается неизменным.

Поскольку характеристика данных качеств является «негативной» в системе руководства, уровень количественного увеличения когерентных связей становится нежелательным. Увеличение когерентных связей в структуре личности будет характеризовать управленческую деятельность как деструктивную. У женщин-руководителей при наличии компенсаторных механизмов — рефлексивности и интернальности — индекс когерентности структуры ПНК увеличивается в 1,3 раза. Это говорит о том, что компенсаторные механизмы (рефлексивность и интернальность) в структуре личности женщин-управляющих не являются смягчающим фактором, нивелирующим деструктивные проявления профессионально-негативных качеств. Напротив, без учета компенсаторных механизмов количество когерентных связей в структуре ПНК женщин-руководителей значительно (в 1,3 раза) сокращается. Следовательно, эффективность реализации женщинами-менеджерами управленческой деятельности снижается, становится менее адекватной в сложных условиях системы управления.

Наоборот, индекс дивергентности относительно данных качеств в структуре личности будет оказывать положительное влияние на эффективность управленческой деятельности. Высокий показатель ИДС указывает на наличие развитой системы компенсаторных механизмов личности, способствующих наилучшему приспособлению субъекта управления к процессу управленческой деятельности и нивелированию негативных качеств в структуре личности, препятствующих эффективному руководству. Значительное изменение в сторону увеличения ИДС при наличии компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности) у мужчин-руководителей (в 15 раз) позволяет рассматривать осуществление ими деятельности в сфере управления как более успешное, нежели в группе женщин-руководителей. Следует отметить, что ИДС женщин-руководителей остается неизменным как с учетом компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности), так и без него.

Полученные данные позволяют сделать вывод, что рефлексивность и интернальность, оказывая смягчающее влияние на негативные качества, являются важными регулятивными средствами в структуре личности мужчин-руководителей. Однако относительно одинаковые показатели индексов организованности структуры ПНК у мужчин и женщин — руководителей с учетом компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности) заставляют усомниться в неэффективности женщин-руководителей. Следует предположить (в русле дальнейших исследований), что успешность профессиональной деятельности женщин-руководителей достигается за счет выраженности одних черт, а успешность деятельности мужчин-руководителей — за счет других. Фактор пола оказывает влияние как на качество, так и на сферу профессионально-управленческих предпочтений личности. Для руководителей-мужчин характерно лучшее решение одних задач управления, а для женщин — других. Однако в общем случае мужчины-руководители все же имеют преимущества. Известно, что некоторые важные для управления личностные качества (доминантность, агрессивность, активность) являются факторами, «сцепленными с полом» [5]. Кроме того, социальные и ролевые стереотипы воспитания также влияют на большую успешность выполнения управленческих функций мужчинами.

В рамках данного исследования можно проследить определенные особенности реализации ПНК мужчинами и женщинами — руководителями. В целом относительно одинаковые индексы организованности структуры ПНК у мужчин и женщин — управляющих скрывают в себе разную степень выраженности определенных личностных качеств. Так, высокий индекс когерентных связей у мужчин-руководителей нивелируется высокими показателями в ИДС. То есть влияние негативных качеств смягчается высокоразвитой системой компенсаторных механизмов — в данном случае рефлексивностью и интернальностью. У женщин-руководителей индекс когерентных связей достаточно высок, индекс дивергентности — относительно небольшой и остается неизменным как с учетом регулирующих механизмов (рефлексивности и интернальности), так и без него. Более того, без учета регулятивных механизмов ИКС у женщин-руководителей уменьшается в 1,3 раза; ИОС негативных качеств становится

в 2 раза ниже, чем у мужчин-руководителей. Следовательно, рефлексивность и интернальность в структуре личности женщин-руководителей не нивелируют, а консолидируют негативные качества, препятствующие успешному руководству. Полученные результаты позволяют сделать вывод, что мужчины и женщины — руководители по-разному осуществляют управленческую деятельность, однако наличие высокоразвитой системы компенсаторных механизмов у мужчин-руководителей позволяет говорить об их бóльшей адаптивности в системе управления.

Для описания качественного своеобразия структур наряду со структурными индексами важно проанализировать содержание базовых для данной структуры качеств, тех элементов структуры, которые имеют максимальное число связей с другими элементами, т. е. обладают наибольшим структурным весом. Как указывалось ранее, базовые качества играют наибольшую роль при структурировании всей системы качеств, все остальные качества синтезированы вокруг них.

На основе представленных структурограмм были определены базовые качества в структуре ПНК у мужчин и женщин — руководителей.

В структуре личностных характеристик мужчин-руководителей базовыми выступают качества: сензитивность — I, склонность к чувству вины — O, тревожность — Q₄. Безусловно, проявление излишней чувствительности, самообвинение и повышенная тревожность будут оказывать губительное влияние на эффективную реализацию деятельности мужчинами-руководителями.

Наибольшее число связей у женщин-руководителей образовали качества: низкая социабельность — N, конформизм — G, сензитивность — I. Несмотря на то что базовыми качествами в системе ПНК женщин-руководителей оказались другие, нежели у мужчин, они также оказывают деструктивное влияние на управленческую деятельность. Слабый «социальный интеллект», уступчивость и чувствительность не способствуют эффективной реализации деятельности.

Следует отметить, что описанные негативные качества характерны для конкретной группы испытуемых и будут варьироваться в зависимости от выборки. Однако необходимо подчерк-

нать, что наряду с выделением базовых качеств как в системе ПВК, так и в системе ПНК мужчины-руководители лидируют в количественных показателях. Кроме того, в обеих группах испытуемых показатель базового качества «сензитивность» у мужчин выше, чем у женщин в 2 раза. Эти данные характеризуют систему ПНК мужчин-руководителей как высокоинтегрированную.

Итак, сравнение содержания и значений личностных характеристик, являющихся базовыми, показало, что для каждой группы испытуемых (мужчин и женщин — руководителей) интегрирующей основой формирования структуры личности выступают разные качества. В тех же случаях, когда базовым является одно качество (например, сензитивность), различия наблюдаются в количественном значении данного фактора. В группе мужчин-руководителей выше в 2 раза.

Таким образом, различия между структурами личностных качеств мужчин и женщин — руководителей существенны и множественны. Они прослеживаются и в плане индексов структурированности, и в плане состава базовых качеств.

Далее сообразно с логикой исследования представляется необходимым изучить *качественные* изменения структур личностных качеств, являющихся ПНК в целом. Данный вывод следует из результатов применения к полученным матрицам метода экспресс- χ^2 . В результате проведения метода экспресс- χ^2 были получены данные, согласно которым коэффициенты корреляции являются незначимыми. Поэтому матрицы и соответствующие им структурограммы для двух групп испытуемых (мужчин и женщин — руководителей) являются *качественно* различными (гетерогенными). Следовательно, структуры негативных личностных качеств мужчин и женщин — руководителей являются гендерно разнородными по содержанию взаимосвязей внутри них. Следует подчеркнуть, что сравнительная степень выраженности зависимостей, полученных на аналитическом и структурном уровнях исследования, является принципиально разной. Интегрированные связи структур ПНК гораздо более выражены и закономерны, чем аналитические.

Таким образом, обобщая представленные результаты и их интерпретацию, можно сделать следующие основные выводы по итогам проведенного исследования.

1. Степень выраженности профессионально-негативных качеств личности проявляется в бóльшей степени не на аналитическом, а на структурном уровне детерминации.

2. Полученные структурные показатели системы ПНК мужчин и женщин — руководителей (с учетом регулирующих механизмов рефлексивности и интернальности) в целом имеют относительно одинаковые индексы организованности, однако скрывают в себе разную степень выраженности определенных личностных качеств. Индекс когерентных связей у мужчин-руководителей регулируется за счет высоких показателей индексов дифференцированности. То есть влияние негативных качеств компенсируется высокоразвитой системой важнейших регулятивных механизмов психики — рефлексивностью и интернальностью. У женщин-руководителей индекс когерентных связей выражен достаточно сильно, а индекс дивергентности обладает низким показателем, из чего следует вывод, что система компенсаторных механизмов, оказывающих влияние на нивелирование негативных качеств в структуре личности, представлена слабо. Следовательно, в целом, несмотря на относительно одинаковые уровни организованности ПНК у мужчин и у женщин — руководителей, можно утверждать, что руководители-мужчины эффективнее осуществляют управленческую деятельность за счет высокоразвитой системы компенсаторных механизмов.

3. В ходе исследования нами было выдвинуто предположение, что рефлексивность и интернальность, являясь важнейшими регуляторными механизмами в структуре психики, безусловно, будут оказывать компенсаторное влияние на негативные качества личности как у мужчин, так и у женщин — руководителей. Однако данное утверждение оказалось справедливым только по отношению к группе мужчин-управляющих. Обработка и интерпретация данных в группе женщин-руководителей показала, что рефлексивность и интернальность у них не нивелируют, а консолидируют негативные качества, препятствующие успешному руководству. На это указывает низкий показатель уровня дивергентных связей, а также повышение индекса когерентности (в 1,3 раза) при учете связей качеств с показателями рефлексивности и интернальности. Следова-

тельно, регулирующие механизмы психики в группе женщин-руководителей не способствуют, а препятствуют эффективному осуществлению ими управленческой деятельности. Выявление особого влияния рефлексивности и интернальности на структуру личности позволило сделать выводы о специфичности указанного процесса. В результате исследования были выявлены существенные различия в структурах личности мужчин и женщин — руководителей. Причем эмпирически доказано, что реализация управленческих функций мужчинами осуществляется более успешно, чем женщинами, в силу их личностных особенностей.

4. Полученные результаты позволяют сделать вывод, что мужчины и женщины — руководители по-разному осуществляют управленческую деятельность, однако наличие высокоразвитой системы компенсаторных механизмов у мужчин-руководителей позволяет говорить о большей адаптивности их в системе управления. Тем не менее относительно одинаковые индексы организованности структуры ПНК у мужчин и женщин — управляющих позволяют выдвинуть предположение о том, что успешность профессиональной деятельности женщин-руководителей достигается за счет выраженности одних черт, а успешность деятельности мужчин-руководителей — за счет других. Однако результаты данного исследования доказывают, что реализация управленческих функций женщинами-руководителями в силу описанных причин будет осуществляться менее эффективно и более «затратно», чем мужчинами. Напротив, наличие высокоинтегрированной системы компенсаторных механизмов у мужчин-руководителей способствует эффективной реализации ими управленческой деятельности.

3.3. Общие особенности структурной организации личностных качеств мужчин и женщин — руководителей и их влияние на эффективность деятельности

Представленные материалы характеризуют результаты исследования структур личности руководителей и изучения влияния, которое они оказывают на эффективность деятельности. Ра-

бота связана с обнаружением системы профессионально-важных и профессионально-негативных качеств, а также с проблемой дифференциации субъектов управленческой деятельности по признаку пола. Полученные результаты можно систематизировать следующим образом.

1. Теоретические данные об анализе деятельностного измерения личности и результаты нашего исследования позволяют утверждать, что в общей структуре личностных качеств, являющихся субъектными детерминантами управленческой деятельности, представлена и такая их специфическая группа, которая оказывает значимое негативное влияние на ее основные параметры и которая, следовательно, должна быть дифференцирована в особую группу, как совокупность профессионально-негативных качеств (ПНК). На нее распространяются все основные закономерности детерминации деятельности со стороны личностных качеств как факторов ее организации, установленные по отношению к профессионально-важным качествам, прежде всего сочетание двух типов такой детерминации — аналитического и структурного.

2. Эффективность управленческой деятельности в значимой степени определяется эффектами структурной организации не только профессионально-важных качеств (как ее позитивных факторов), но и аналогичными по своему генезу, т. е. также структурными эффектами организации профессионально-негативных качеств. Эффекты структурной организации профессионально-важных и профессионально-негативных качеств имеют, однако, противоположную направленность по отношению к обеспечению результативных параметров управленческой деятельности.

3. Эффекты и закономерности структурной организации профессионально-негативных качеств не являются абсолютными, а обладают свойством относительности в зависимости от фактора пола. Они в большей степени присущи руководителям-мужчинам, нежели руководителям-женщинам. Следовательно, установленная ранее общая закономерность, согласно которой существует диверсифицированность степени выраженности интегративных механизмов и их большая представленность у лиц мужского пола, находит свое новое проявление

и должна быть распространена на категорию профессионально-негативных качеств.

4. Существует закономерность, согласно которой у мужчин-руководителей значимо большую компенсаторную роль по отношению к отрицательному влиянию на управленческую деятельность со стороны профессионально-негативных качеств оказывают такие базовые и интегративные по своему характеру когнитивно-личностные свойства, как рефлексивность и интернальность. Они в значительной степени демпфируют воздействие последних на эффективность деятельности, что выражается в большей степени не на аналитическом, а на структурном уровне детерминации.

5. Общая категория личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности требует своего расширения, поскольку в нее, наряду с традиционно дифференцируемым классом профессионально-важных качеств, объективно необходимо включение и еще одного класса — профессионально-негативных качеств. Эти классы взаимодействуют друг с другом, а их сочетание и определяет итоговые эффекты влияния всей совокупности личностных качеств на параметры управленческой деятельности.

Полученные результаты позволяют провести сравнительный анализ структур личности мужчин и женщин — руководителей в системе профессионально важных и профессионально-негативных качеств.

1. В проводимых ранее исследованиях [22] было доказано, что, чем выше индекс организованности структуры личностных качеств, тем выше эффективность деятельности. В нашей работе подтверждено и установлено, что уровень организованности структуры личностных качеств напрямую связан с эффективностью управленческой деятельности. Тем не менее при сравнении матричных структур ПВК и ПНК мы выявили важную закономерность. Несмотря на то что степень выраженности интегративных механизмов как у профессионально-важных, так и у профессионально-негативных качеств сохраняется, в структуре ПНК она представлена в гораздо меньшей (в 2 раза) степени. Данное утверждение можно проиллюстрировать результатами меры выраженности профессионально-важных

и профессионально-негативных качеств личности у мужчин и женщин — руководителей (см. табл. 4–5).

Таблица 4

***Значения индексов структурной организации
личностных качеств для двух групп испытуемых,
мужчин и женщин — руководителей***

	Мужчины-руководители	Женщины-руководители
ИКС	104	48
ИДС	118	56
ИОС	222	104

Таблица 5

***Значения индексов структурной организации
негативных личностных качеств
для двух групп испытуемых,
мужчин и женщин — руководителей***

	Мужчины-руководители	Женщины-руководители
ИКС	75	50
ИДС	30	7
ИОС	45	43

Более того, полученные результаты показывают, что разная мера выраженности интегративных механизмов (снижение показателей в системе ПНК в два раза) в структурах ПВК и ПНК сохраняется как у мужчин, так и у женщин. Данное положение позволяет сделать вывод, что направленность действия интегративных механизмов сохраняется в отношении ПВК и ПНК независимо от пола, причем степень выраженности профессионально-важных качеств значительно выше вне зависимости от пола.

2. Общая интегративность структур личности мужчин-руководителей как в ПВК, так и в ПНК позволяет сделать вывод об их лидирующей позиции в системе руководства по сравнению с управляющими-женщинами, поскольку эффективность управленческой деятельности находится в прямой зависимости

от развитости структуры личностных и индивидуально-психологических качеств руководителя. Этот феномен уже был описан нами, когда высокоинтегрированная система ПВК обусловлена объединением положительных связей в структуре личности, что обеспечивает успешную реализацию управленческой деятельности. Наоборот, высокоинтегрированная система ПНК позволяет эффективно осуществлять руководство благодаря развитой системе регулирующих, компенсаторных механизмов в структуре личности. Иными словами, в группе мужчин-менеджеров наблюдается преобладание «лучших» качеств над «худшими».

Первоначально нами было сделано предположение о том, что поскольку мужчины-руководители обладают более развитой системой ПВК, то структура негативных качеств у них будет, наоборот, представлена слабо. Однако полученные данные опровергли это предположение и обнаружили высокоинтегрированную, развитую систему ПНК. Парадоксальные, на первый взгляд, результаты можно объяснить наличием в структуре личности мужчин-менеджеров развитой системы регулятивных, компенсаторных механизмов — рефлексивности и интернальности. Данные исследования способствовали описанию важной закономерности, согласно которой субъект управления, обладающий большим количеством положительных связей в структуре личности (как ПВК, так и ПНК), будет наиболее успешно осуществлять процесс руководства. Развитость высокоинтегрированной системы качеств в структуре личности позволяет демпфировать негативное влияние отдельных качеств, препятствующих эффективной реализации управленческой деятельности за счет развитой системы компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности). У женщин-менеджеров регулятивные свойства личности повышают вес когерентных связей в системе ПНК, препятствуя тем самым эффективному руководству. Следовательно, в данном случае категории «рефлексивность» и «интернальность» выступают объяснительными средствами того, что, несмотря на сходство процессов интеграции в системах ПВК и ПНК у мужчин-руководителей, они осуществляют управленческую деятельность гораздо эффективнее женщин за счет высокоразвитых регулятивных качеств, нивелирующих качества деструктивные.

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза о компенсаторной роли рефлексивности и интернальности в структуре негативных личностных качеств «вышла» на более «глубокий» уровень. Полученные в результате исследования данные позволяют утверждать, что рефлексивность и интернальность обладают выраженной специфичностью и по-разному проявляются в структурах личности мужчин и женщин — руководителей. У мужчин-менеджеров они выступают компенсаторными механизмами, смягчающими проявление негативных качеств, и способствуют эффективному осуществлению управленческой деятельности. У женщин — консолидируют негативные качества в структуре личности и не способствуют адекватному приспособлению к сложным условиям в системе руководства.

При проведении сравнительного анализа между структурами негативных качеств личности мужчин и женщин — руководителей следует подчеркнуть еще одну особенность. На первый взгляд, в двух группах испытуемых одинаково представлена система интеграции ПНК. Уровень когерентных связей у мужчин и у женщин достаточно высок, что говорит о развитой системе профессионально-негативных качеств у респондентов. Однако при рассмотрении дифференцированных связей в структуре можно наблюдать разительный контраст. У мужчин-руководителей индекс дивергентности (в данном случае показатель «положительных» качеств в структуре личности) в 4 раза (ИДС=30) превышает ИДС женщин. Данные показатели позволяют утверждать, что, несмотря на высокоинтегрированную систему негативных связей в структуре личности мужчин-руководителей, сильная представленность дивергентной системы качеств оказывает регулятивное влияние на структуру негативных качеств в целом, тем самым делая их (негативные качества) менее губительными для ситуации управления. Иная картина представленности когерентных и дивергентных связей наблюдается у женщин. При достаточно высоком ИКС уровень дифференцированности системы крайне низок (ИДС=7). В результате деструктивные связи, обладающие достаточно высокой степенью выраженности, объединяются в интегрированную систему ПНК, что препятствует эффективной реализации женщинами-руководителями управленческой деятельности. Анализ полученных результатов не позволяет,

однако, утверждать, что женщины «в принципе» не способны к осуществлению управленческой деятельности. Следует предположить, что ввиду имеющихся различий в структурах личности, мужчинам-руководителям присуща реализация в одних видах управленческой деятельности, а женщинам — в других. Тем не менее применительно к данному исследованию можно сделать вывод, что мужчины эффективнее женщин осуществляют деятельность в системе управления.

Вопросы для самопроверки

1. Каковы методологические особенности исследования проблемы личностных качеств субъектов деятельности?
2. Дайте характеристику новому операциональному понятию — «профессионально-негативные качества».
3. В чем особенности структурной организации профессионально-негативных качеств мужчин и женщин — руководителей?
4. Опишите методику проведения структурно-психологического анализа.
5. Каковы особенности структурной организации личностных качеств мужчин и женщин — руководителей?

Контрольные задания

Выберите правильный ответ:

1. Согласно основному положению концепции

К. М. Гуревича,

- 1) изоморфность (тождественность профессии и личности) — важнейшее условие профессиональной эффективности;
 - 2) единственное условие профессиональной эффективности — профессиональная продуктивность;
 - 3) ни один из ответов не является верным.
- Предложите свой вариант.

2. Согласно концепции В. Д. Шадрикова, развитие способностей личности следует рассматривать:

- 1) через изменение функциональных и операционных механизмов;
 - 2) через изменение операционных механизмов;
 - 3) ни один из ответов не является верным.
- Предложите свой вариант.

3. В соответствии с концепцией Е. А. Климова, индивидуальный стиль деятельности позволяет:

- 1) людям с различными особенностями нервной системы, с разными характерами и темпераментами добиваться одинаковой эффективности при выполнении работы разными способами;
 - 2) одним быть успешными, а другим — неуспешными, т. к. индивидуальный стиль деятельности — это набор онтогенетических свойств личности и способов освоения знаний, полученных в процессе социализации, являющийся уникальным и индивидуальным методом решения поставленных задач;
 - 3) ни один из ответов не является верным.
- Предложите свой вариант.

4. Т. В. Кудрявцев рассматривал процесс профессионального становления:

- 1) как целостный, в котором человек достигает социальной зрелости;

2) как одномоментный акт при вхождении личности в профессию;

3) ни один из ответов не является верным.

Предложите свой вариант.

5. Критериями профессионального становления личности в концепции Ю. П. Поваренкова являются:

1) профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость;

2) профессиональные намерения, профессиональное обучение, профессиональная адаптация;

3) готовность к обучению, готовность к деятельности, готовность к повышению профессиональных навыков и умений.

6. Перечислите внешние факторы, оказывающие влияние на личность в профессиональном становлении.

Выберите правильный ответ:

7. Согласно мнению Е. А. Климова (определение внутренних факторов, влияющих на профессиональный выбор), компонентами, образующими системную организацию психики и сознания, являются:

1) свойства человека как целого; праксис профессионала; гнозис профессионала; информированность, знания, профессиональный опыт, культура профессионала; психодинамика работника; осмысление вопросов своей возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии;

2) индивидуальные качества и психологические особенности, составляющие структуру личности;

3) ни один из ответов не является верным.

Предложите свой вариант.

8. Опишите кратко ПВК в широком и узком смысле данного понятия.

9. Укажите, в чем разница между профессионально-важными и профессионально-значимыми качествами.

Выберите правильный ответ:

10. При рассмотрении критериев профессионального становления базовыми считаются:

- 1) профессиональная продуктивность; профессиональная идентичность; профессиональная зрелость;
- 2) профессиональная направленность; профессиональный опыт; профессиональная одаренность;
- 3) профессионально-важные и профессионально-значимые качества.

11. При формировании мотивации в профессиональной деятельности ведущим мотивом является:

- 1) интерес;
- 2) стремление к познанию;
- 3) акцентуации, сформированные в детском возрасте.

12. И. П. Крягжде предположил три этапа формирования интереса. Опишите их кратко.

13. Назовите известные вам подходы исследования профессиональных интересов.

Заключение

В пособии рассмотрены вопросы, касающиеся проблем профессионального развития личности, которые неразрывно связаны с понятиями деятельности и человеческой активности. Описана феноменология профессионализации личности, закономерности профессионального становления субъекта деятельности. Особое внимание уделено внешним и внутренним факторам, оказывающим влияние на профессиональный выбор и становление, раскрыты основные критерии профессионального развития. Представлена методология системного подхода как наиболее адекватная основа исследования проблем профессионализации субъекта деятельности. Рассмотрены наиболее значимые основанные на системном подходе концепции профессионального развития, созданные отечественными специалистами. Описана одна из базовых категорий профессиональной деятельности, являющаяся сущностным критерием профессионализации, — профессионально-важные качества, раскрыто новое операциональное понятие — профессионально-негативные качества личности.

Не претендуя на исчерпывающее изложение всего материала, накопленного в рамках данного направления психологии, автор попытался раскрыть некоторые важные аспекты, знание которых поможет студентам-психологам ориентироваться в понятийном аппарате и теории психологии профессионального развития.

Следует подчеркнуть, что большая часть предложенных в пособии материалов не только имеет теоретическое обоснование и опробована на практике, но и позволяет решать конкретные проблемы работающих профессионалов.

Литература

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни : монография / К. А. Абульханова-Славская. — М. : Мысль, 1991.
2. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев // Избранные психологические труды. Т. 1. — М. : Педагогика, 1980.
3. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития человека / Э. Ф. Зеер. — М. : Академия, 2006.
4. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования / Э. Ф. Зеер. — М. : Академия, 2013.
5. Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. — М. : Гардарики, 2000.
6. Карпов, А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности / А. В. Карпов. — Ярославль : ЯрГУ, 1991.
7. Карпов, А. В. Психология стилей управленческих решений: учеб. пособие / А. В. Карпов, Е. В. Маркова. — Ярославль : ИОО, 2003.
8. Карпов, А. В. Психология рефлексивных механизмов управления / А. В. Карпов, В. В. Пономарева. — М. : ИП РАН, 2000.
9. Карпов, А. В. Психологический анализ трудовой деятельности / А. В. Карпов. — Ярославль : ЯрГУ, 1988.
10. Карпов, А. В. Психология принятия управленческих решений : монография / А. В. Карпов. — М. : Юристъ, 1998.
11. Карпов, А. В. Психологический анализ деятельности / А. В. Карпов, И. Г. Савин . — Ярославль : ЯрГУ, 2005.
12. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. — М. : МПСИ, 2003.
13. Климов, Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. — М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.
14. Кудрявцев Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания: учеб. пособие / Т. В. Кудрявцев. — М. : МЭИ, 1985.
15. Кудрявцев, Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопросы психологии. — 1983. — № 2. — С. 51–59.

16. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
17. Маркова, А. К. Психология труда учителя / А. К. Маркова. — М. : Просвещение, 1993.
18. Ошанин, Д. А. Концепция оперативности в инженерной и общей психологии / Д. А. Ошанин // Инженерная психология : сб. — М. : Наука, 1977. — С. 134–148.
19. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности : монография / Ю. П. Поваренков. — Ярославль : ЯГПУ, 2008.
20. Поваренков, Ю. П. Психология профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков. — Курск : КРОСТ, 1991.
21. Поваренков, Ю. П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. — М. : Институт психологии РАН, 2005.
22. Чемякина, А. В. Структурная организация личностных качеств как факторов эффективности управленческой деятельности и их половые различия : дис. ... канд. психол. наук / А. В. Чемякина. — Ярославль : ЯрГУ, 2014.
23. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. — М. : Наука, 1983.
24. Шадриков, В. Д. Психологический анализ деятельности : учеб. пособие / В. Д. Шадриков. — Ярославль : ЯрГУ, 1979.
25. Шадриков, В. Д. Психология производственного обучения / В. Д. Шадриков. — Ярославль : Верхнее-Волжское книжное изд-во, 1976.
26. Шадриков, В. Д. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации / В. Д. Шадриков, В. Н. Дружинин // Проблемы индустриальной психологии : сб. науч. тр. — Ярославль : ЯрГУ, 1979. — С. 3–18.

Оглавление

Введение	2
Глава 1. Общая характеристика проблемы профессионального развития личности	6
1.1. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на профессиональный выбор и становление	8
Вопросы для самопроверки	17
Глава 2. Основные подходы к исследованию профессионального развития в отечественной психологии	18
2.1. Критерии профессионального развития. Личность профессионала	18
2.2. Сущность и принципы системного исследования	51
Вопросы для самопроверки	54
Глава 3. Изучение специфики структур личностных качеств мужчин и женщин в системе профессиональной деятельности	55
3.1. Особенности структур личностных качеств мужчин и женщин в системе управленческой деятельности	65
3.2. Особенности структурной организации профессионально-негативных качеств в группах управляющих, дифференцированных по признаку пола	74
3.3. Общие особенности структурной организации личностных качеств мужчин и женщин — руководителей и их влияние на эффективность деятельности	86
Вопросы для самопроверки	92
Контрольные задания	93
Заключение	96
Литература	97

Учебное издание

Чемякина Анна Вадимовна

**Психология
профессионального развития**

Учебное пособие

Редактор, корректор М. Э. Левакова

Верстка М. Э. Леваковой

Подписано в печать 31.03.15. Формат 60×84 1/16.

Усл. печ. л. 5,8. Уч.-изд. л. 5,0.

Тираж 40 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен
в редакционно-издательском отделе ЯрГУ.

Ярославский государственный университет

им. П. Г. Демидова.

150000, Ярославль, ул. Советская, 14.