

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ: ПОНЯТИЯ «СПОСОБНОСТЬ» И «РЕСУРСЫ» В ОБЪЯСНЕНИИ ФЕНОМЕНА

.....

В. А. Толочек¹

Прогноз профессиональной успешности человека на основании диагностики его способностей часто бывает неудовлетворительным. Понятием, интегрирующим в себе собственные свойства субъекта, а также потенциально доступные ему состояния и условия среды, в том числе свойства других людей, выступают «ресурсы». Способности, рассматриваемые как «функциональные системы» и один из видов ресурсов субъекта, наиболее действенно проявляющихся в искусственной среде (диагностика, обучение и т. п.). Понятие «ресурсы» органично связано с деятельностью, протекающей в реальной среде, отражает экологический подход к успешности. Исторически первая парадигма, объясняющая успешность способностями, т. е. «свойствами субъекта», может дополняться другими парадигмами, которые оперируют «отношениями субъекта».

Ключевые слова: способности, ресурсы, профессиональная успешность, субъект, парадигма, свойства, отношения.

Forecast of professional success based on diagnosis of his abilities is often unsatisfactory. The notion that integrates the intrinsic properties of the subject, as well as potentially available to him the status and environmental conditions, including the properties of other people, «the resources». Ability, regarded as «functional systems» and one of the resources of the subject, most effectively manifested in an artificial environment (diagnosis, training, etc.). The term «resources» organically connected with the activity which takes place in a real environment, reflects the ecological approach to success. Historically the first paradigm, which explains the success skills, «characteristics of the subject» may be supplemented by other paradigms that operate «attitude of the subject».

Key words: capacity, resources, professional success, the subject, paradigm, properties, relationships.

¹ Толочек Владимир Алексеевич — доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии способностей им. В. Н. Дружинина Института психологии РАН. Эл. почта: tolochek@psychol.ras.ru

Исследование поддержано грантом РГНФ № 09-06-00199а по теме «Профессиональное становление субъекта в социономических профессиях».

Сформулируем проблему: способности — лишь одно из условий *успешности* (учебной, профессиональной и т.д.) человека, одна из ее составляющих. Научные понятия, используемые для описания, измерения и оценки *профессиональной успешности*, чаще характеризуются ограниченностью их прогнозистических возможностей. Историческое увеличение в психологии числа таких понятий, расширение состава их компонентов, числа учитываемых параметров успешности не ведут к появлению надежных алгоритмов решения научных и практических задач.

Цель исследования: рассматривая три сопряженных феномена — *способности, успешность и ресурсы*, вернуть в сферу научного анализа ряд свойств (качеств), состояний, отношений субъекта и условий его жизнедеятельности, определяющих его профессиональную успешность, от которых «классическая психология» абстрагировалась на начальных этапах своего становления.

Феномен способностей имеет длинную историю изучения как зарубежными психологами (Г. Айзенком, А. Бине, Дж. Гилфордом, Д. Векслером, Ж. Пиаже, Ч. Спирменом, Л. Терстоуном, В. Штерном и др.), так и отечественными (Л.А. Венгером, Э.А. Голубевой, В.Н. Дружининым, Е.П. Ильиным, В.А. Крутецким, Б.М. Тепловым, М.А. Холодной, В.Д. Шадриковым и др.). Работы многих из них стали хрестоматийными. При этом в феномене способностей остается множество проблемных «узлов».

В 1923 г. Э. Клапаред, профессор Женевского университета, размышляя о сущности способностей, отмечал большую сложность задачи дать им определение. Аналогичной констатацией открывается монография (2007 г.) В.Д. Шадрикова, ведущего отечественного специалиста в этой области: «До настоящего времени остается открытым вопрос: что же такое способность?» [47, с. 3]. Другими словами, тема, более столетия активно изучаемая в мировой психологии, до сих пор остается *проблемой*, обнаруживающей множество слабо связанных аспектов.

При очевидной продуктивности разработки учеными обсуждаемой темы следует признать, что почти вековая история изучения способностей и интеллекта в мировой психологии в конце XX столетия венчается острой критикой «состояния вопроса». В теоретическом аспекте она формулируется, в частности, как критика «психометрического интеллекта» (Д.Б. Богоявленская, В.Н. Дружинин, М.А. Холодная, В.Д. Шадриков), как необходимость учета не только «элементарных», но и высших личностных особенностей (Д.Н. Завалишина, В.В. Знаков, В.А. Пономаренко, В.Д. Шадриков), как тема «интеллектуального диапазона» — верхних и нижних «порогов» детерминации успешности (Дж. Гилфорд, Д.Х. Додд и Р.М. Уайт, В.Д. Дружинин, Е.П. Торенс, Д. Хардгривс и И. Болто, К. Ямамото и др.), как критика «академического интеллекта» (Дж. Равеном, Р. Стербергом и др.), как критика вообще стандартных тестов и условий их проведения (Дж. Равен, Х. Томе и др.) [2; 5; 6; 7; 8; 23; 44; 47

и др.] в области практического использования — как низкая валидность психологических методик, в том числе — тестов интеллекта, в оценке персонала сравнительно с другими методами [12; 39; 43 и др.]. Разнятся и подходы ученых. С последовательностью и стройностью анализа феномена В. Д. Шадриковым контрастирует его проблематизация в работах В. Н. Дружинина. Блестящий экспериментатор В. Н. Дружинин подвергает сомнению и критическому переосмыслению едва ли не все «аксиомы» в этой области при сильной фактографической аргументации своей позиции [5; 6].

Среди аналогов выделим работы В. Д. Шадрикова, более тридцати лет последовательно и конструктивно изучающего феномен, в тесной связи с рассматриваемой ученым успешностью учебной и практической деятельностью субъекта — второй сопряженной проблемы, обсуждаемой в настоящей статье [46; 47]. Обратимся к хронологически последнему определению как к квинтэссенции изучения вопроса в рамках классической парадигмы: «Способности есть свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции, имеющие индивидуальную меру выраженности и проявляющиеся в успешности и в качественном своеобразии освоения и реализации деятельности» [46, с. 50]. Содержательная интерпретация феномена способности адекватна только в «трех взаимосвязанных измерениях» — как способности индивида, способности субъекта деятельности и способности личности. В отношении трех измерений, или видов, имеет место генетическая связь: на основе способностей индивида формируются способности субъекта, а «постановка способностей (субъекта) под контроль личностных ценностей и смыслов переводит их в качество способностей личности» [46, с. 83].

В практическом плане проблема способностей чаще предстает в одном из ее аспектов — не как легкость и быстрота овладения деятельностью, а как фактор социальной успешности, профессиональной *успешности, прежде всего*. (Отмечая роль способностей в жизнедеятельности человека в целом как успешность его адаптации к социальной и физической среде, последнее в психологии декларируют, но не рассматривают [6; 7; 26; 27; 46; 47 и др.].) Признано, что способности определяют успешность деятельности [5; 7; 8; 33; 40; 45; 46; 47 и др.], но не сводятся к ней. Сделаем очевидные предположения, следующие из работ ведущих специалистов: 1) способности — одно из условий успешности человека; содержание феномена успешности лишь отчасти пересекается с содержанием способностей; 2) сущностные характеристики феномена «деятельность» не транслируются непосредственно и не исчерпывают понятие «профессиональная деятельность», а последнее — «квалифицированная (профессиональная) деятельность» и «высококвалифицированная (профессиональная) деятельность»; это разные фрагменты социальной реальности; 3) положения, адресованные к категории «деятельность», к понятиям «квалифицированная (профессиональная) деятельность» и «высококвалифицированная (профес-

сиональная) деятельность», лишь отчасти соответствуют друг другу, другим понятиям и содержанию стоящих за ними феноменов.

Обратимся к феномену успешности. В изучении успешности сложились сходные исторические тенденции. Выделим некоторые из них.

1. Число составляющих успешность, выделяемых учеными, исторически прогрессивно возрастает (способности, интеллект, знания, умения, навыки, профессионально важные качества, компетентность, компетенции, ресурсы, потенциал, потенциалы личности и т. п.) [3; 10; 14; 19; 31].

2. Введение новых понятий, отражающих успешность деятельности субъекта, не является радикальным и окончательным решением. Их содержание в разных дисциплинах и даже в границах одной дисциплины сильно различается, их структура крайне неопределенна, состав их компонентов тяготеет к бесконечности [28; 35].

3. С середины XX в. в структуре личности стали выделять составляющие, непосредственно связанные с успешностью (самоактуализация, самоэффективность, локус контроля и т. п.). В конце XX в. в психологии труда стала складываться обратная тенденция — введение в состав профессиональной успешности высших личностных образований: «внепрофессиональных потенциалов», «духовности», «духовных способностей» и т. п. [8; 23; 46 и др.].

4. В середине XX столетия в понимании профессиональной успешности стали складываться подходы, альтернативные традиционным. Так, например, Е. А. Климов, В. С. Мерлин и др. постулировали возможность достижения высоких и высших профессиональных результатов лицами с разными природными задатками и способностями, возможность компенсации ограничений одних способностей другими посредством формирования адекватного индивидуального стиля деятельности. Многие исследователи приписывают значительные ресурсы повышения эффективности деятельности когнитивным стилям, стилям руководства и др.

5. Практика решения задач по оценке профессиональной пригодности и успешности представителей *социотехнических* профессий с опорой на стандартные методики нередко дает сравнительно невысокие коэффициенты корреляции и обычно лишь с частью шкал (субтестов) [3; 14; 23 и др.] в *социономических* профессиях она часто менее эффективна [12; 14; 38; 45].

Обобщая, можно констатировать, что задачи оценки и прогноза профессиональной успешности людей, в том числе с опорой на оценку их способностей, не поддается простым алгоритмам решения. Если при этом такие прогнозы можно признавать удовлетворительными в отношении больших групп испытуемых, то в отношении отдельных персон они остаются неудовлетворительными. Прогнозы индивидуальной успешности людей более состоятельны, чем прогнозы успешности совместной деятельности. (В настоящей статье нами

рассматривается *профессиональная успешность* вне ее связи с другими видами социальной успешности. То же обычно делают и наши коллеги, выделяя и рассматривая учебную или диагностическую успешность.)

Обращаясь к социальной практике, можно выделить ряд условий, часто игнорируемых исследователями. С одной стороны, высшие профессиональные достижения нередко сопряжены с активностью и участием других людей (единомышленников, группы поддержки, оппонентов), удачным стечением обстоятельств, с умением профессионала использовать эти обстоятельства. С другой — успеху часто предшествуют и сопутствуют затяжные серии неудач, продолжительные периоды работы в экстремальных условиях, в условиях неопределенности и пр. Подобные испытания отражают наличие латентных свойств (качеств), состояний людей и внешних факторов, которые в обычных, «нормальных» и тем более в лабораторных, *искусственных условиях* не акцентированы. Но, возможно, именно подобные латентные факторы могут выступать как базовые, структурирующие и актуализирующие другие — те, которые и проявляются как *функциональные системы*, и лучше фиксируются аппаратом современной науки, тогда как сами латентные факторы могут оставаться за пределом научного анализа, в области абстрагирования.

Проблема остается довольно сложной, даже если вводить *ограничения* в понимании успешности, рассматривая исключительно *профессиональную успешность*, принимая, что: 1) профессиональные достижения не тождественны профессиональной карьере; 2) социальные достижения не тождественны профессиональным достижениям; 3) в профессиональной успешности значима роль социальных факторов (социальной ниши человека, его социальной микро-, мезо- и макросреды и т.п.) 4) успешность деятельности не сводится к успешности решения отдельных профессиональных задач; 5) профессиональная успешность слабо коррелирует с другими видами социальной успешности [15; 16; 28; 35 и др.]. (Обратим внимание: по отношению к социальной успешности профессиональная успешность предопределяется сравнительно более узким спектром специфических условий, как по отношению к ней выступает успешность в искусственной среде, предопределяемая еще более узким спектром условий.)

Решающим препятствием на пути продуктивной разработки обсуждаемых вопросов — отношений способностей, успешности и ресурсов — нам видится не *количество понятий* (переменных), вовлеченных в научный анализ, а изменение самой методологии исследования и отношения к ней ученого. Одним из методологических барьеров на этом пути выступает сама картезианская дизъюнкция, в рамках которой развивалась психология в XX столетии и каноны которой сохраняют свое влияние. Именно противопоставление Р. Декартом субъекта и объекта во многом предопределило последующие методологические подходы к решению частных дисциплинарных задач. Поэтому

радикальным путем развития психологии должно быть не добавление новых опосредствующих переменных, не их количество и соответственно количество отражающих их научных понятий, а само изменение представлений о взаимодействиях человека как субъекта и окружающего мира (среды его жизнедеятельности). Признание более тесных отношений субъекта и среды потребует по-новому ставить многие прежние и новые вопросы.

В понимании успешности более продуктивным нам видятся подходы, *дополняющие* исторически сложившийся подход. Один из таких дополнительных подходов — обращение к широкому контексту деятельности и жизнедеятельности человека и привлечение к анализу новых реалий. Необходимо изменение самих исходных положений, координат научного анализа. В основу представлений об успешности должны быть положены не отдельные свойства (качества) — способности, мотивация и т. п., или их комплексы — ПВК, компетенции и т. п., присущие исключительно отдельному субъекту, легко актуализируемые и проявляющиеся спонтанно, а *потенциально доступные субъекту свойств (качества), состояния и условия*, в том числе свойства среды и других людей, которые субъект может использовать. Наиболее целостным понятием, *интегрирующим* в себе *триаду* — множество потенциальных *качеств (свойств)* субъекта и со-субъектов, *состояний и условий* среды, нам представляется понятие «ресурсы». Оно может быть естественной психологической «клеточкой» и адекватной психологической *единицей* анализа целостных фрагментов реальности. (К слову, прецеденты обращения к понятию ресурсов в отечественной психологии способностей уже есть [5; 7 и др.]. Понятие «ресурсы» (человеческие ресурсы), развивающее и расширяющее понимание сущности организованных групп людей (работники, сотрудники, персонал), более двух десятилетий используется в организационной психологии. Понятие «ресурсы» становится ключевым в современной экономике.) В словарях русского языка дается сходное толкование *ресурсов*: 1) запасы или источники *средств*; 2) *средства*, используемые в *нужное время* или в *необходимом случае*. Понятие «ресурсы» чаще используется во множественном числе [4; 19].

Понимая *способности* как «функциональные системы» (по В. Д. Шадрикову) и один из видов ресурсов субъекта — *интрасубъектные ресурсы*, мы исходим из совокупности актуализируемых условий реальности, более узко — из условий субъекта и профессиональной деятельности, сопряженных с успешностью субъекта. За основу анализа избирается понятие, *органично связанное с контекстами профессиональной деятельности*, обеспечивающее реализацию *экологического подхода* к проблеме. Если внимание психологов чаще сосредоточено на *внутренних условиях* (в том числе — способностях, мотивах, установках и др.), через которые преломляются *внешние причины*, то *объектом нашего исследования избраны преимущественно внешние, внесубъектные условия, способны становиться внутренними условиями — средствами*

ми решения профессиональных задач (функциональными системами и т. п.). При экологическом подходе акцент сделан на внешних условиях, которые могут не только преломляться, но и интегрироваться с ранее сложившимися внутренними условиями, переводя их тем самым в новое состояние и новое качество, и, возможно, даже порождать новые внутренние условия. Предлагаемый подход, не отделяющий предмет исследования от самого изучаемого объекта, требующий, выделяя и анализируя предмет, не абстрагироваться при этом от сущностных свойств объекта, можно назвать *целостным, экологическим, эволюционным, интегрирующим, синергетическим*, т. е., не разделяющим целостную реальность и не рассматривающим в декартовской оппозиции субъект и объект, человека и среду как противостоящие друг другу.

Рассмотрим отношения *способностей, успешности и ресурсов* в новой формулировке проблемы. В качестве иллюстрации выделим характерные особенности деятельности в *искусственно созданной среде*, абстрагированной от реальности (ситуации лабораторного моделирования деятельности, ситуации тестирования и т. п.), лежащих в основании *типичных моделей* при изучении способностей:

- 1) вычленение одних элементов и условий деятельности как актуальных и абстрагирование от других как несущественных;
- 2) произвольное выделение ограниченного числа элементов в структуре конструируемой (моделируемой) деятельности, вследствие чего *количество* решенных типовых заданий интерпретируется как *качество* выполнения деятельности в целом и, соответственно, как *уровень* способностей, интеллекта, потенциала и т. п.;
- 3) наличие четкой обратной связи о результатах деятельности (даже если они намеренно искажаются);
- 4) дифференцированная и оперативная оценка индивидуальных действий субъекта и результатов;
- 5) минимизация, игнорирование, затенение роли других со-субъектов (руководителя, тренера, наставника, консультанта, коллеги, оппонента, конкурента и пр.) в составляющих успешности деятельности субъекта (ученика, воспитанника, спортсмена и т. д.);
- 6) практически полное устранение социально-психологических эффектов взаимодействия людей (соперничества, конкуренции, сотрудничества и пр.)
- 7) постоянное присутствие социального наблюдателя (преподавателя, экспериментатора и др.)
- 8) позитивное отношение сторонних экспертов и наблюдателей (в большинстве случаев);
- 9) актуализация и поддержка мотивации субъекта в силу множества вычленяемых и оперативно оцениваемых промежуточных действий и результатов,

комфортных условий работы, оптимального психофизиологического состояния;

10) стабильность условий среды (самое большое, что допускается, — моделирование изменений в каком-то диапазоне);

11) минимизация всей активности, связанной с выбором и изменением стратегий деятельности;

12) успешность, определяемая на основании минимума четких, однозначных, предельно формализованных критериев.

Каждая из названных особенностей не является нейтральной для успешности субъекта, а все вместе они создают совершенно иную *экологическую ситуацию*, иное качество деятельности и структуру факторов ее успешности, актуализируют новые контексты, которые в свою очередь могут актуализировать новые условия [21; 22]. При последовательном анализе в любой из названных особенностей можно выделять более частные, сопровождающие любое моделирование деятельности и задач людьми, в частности, при составлении тестовых заданий [1; 15; 28; 29; 32].

Если же в центр внимания поставить целое — успешность человека в реальных условиях жизни (научные открытия, изобретения, шедевры искусства, сделанные ученым, изобретателем, художником; эффективное решение, принимаемое военачальником, руководителем, политиком в экстремальных условиях; проекты инженера, архитектора, создаваемые при ограниченных ресурсах; карьерное продвижение человека при неблагоприятных условиях, его профессиональное развитие на протяжении большей части карьеры и др.), едва ли целесообразно начинать с абстрагирования от множества физических и социальных реалий. Для сравнения рассмотрим некоторые *условия реальной среды* квалифицированной профессиональной деятельности людей:

1) взаимосвязи и взаимозависимости всех актуализированных внешних и внутренних ресурсов;

2) ситуативно ограниченный состав актуализированных ресурсов (чем их меньше, тем более успешной признается деятельность);

3) деятельность в ситуациях большей или меньшей неопределенности при значительных субъективных искажениях восприятия действительности;

4) чаще отсроченную, искаженную и не всегда адекватную оценку действий самим субъектом и другими лицами;

5) ключевую роль других людей на разных стадиях деятельности, порою решающую роль обстоятельств;

6) высокую долю неуспешных действий, значительный объем черновой и подготовительной работы, выполняемой в отсутствие сторонних экспертов;

7) прямое или косвенное, более или менее выраженное соперничество (как в профессиональной среде, так и за ее пределами);

8) отсутствие однозначной внешней стимуляции и высокую роль самомотивирования и саморегуляции (эффектов самодетерминации, самоэффективности, самоактуализации и т.п.)

9) динамичность условий среды (как физической, так и социальной);

10) социально-психологические эффекты взаимодействия людей, актуализирующиеся и усиливающие пропорционально уровню социальной значимости ожидаемого результата с преобладанием отрицательных эффектов;

11) актуализацию целостной активности, связанной с различными стратегиями деятельности, которая становится решающим фактором успешности («расклад сил на дистанции», умение находить и использовать дополнительные ресурсы, выбирать адекватные индивидуальным особенностям средства, находить единственные, оптимальные или компромиссные решения и др.)

12) успешность, определяемую на основании множества более или менее четких, прямых и косвенных, объективных и субъективных критериев, связанных с непосредственными и отсроченными эффектами.

Итак, различая особенности деятельности в искусственной и реальной среде, различая условную, моделируемую и квалифицированную профессиональную деятельность, мы должны подчеркнуть, что в этих двух средах имеют место разные *экологические ситуации*, разные деятельности и детерминанты их успешности [36]. Если же рассматривать *высококвалифицированную профессиональную деятельность*, спектр ее актуальных условий будет расширен и изменен — здесь, в частности, актуализируются и дифференцируются темпоральные характеристики планирования и осуществления деятельности.

В первом приближении выделим два основания классификации ресурсов: 1) континуум «субъект — объект», 2) континуум «субъект-объектные — субъект-субъектные отношения». Мы получаем четыре группы (пентабазис по В.А. Ганзену): 1) *индивидуальные ресурсы человека*, в число которых входят традиционно изучаемые способности, умения, знания, навыки, мотивация и т.п.; 2) *ресурсы физической среды*, структурируемые как пентабазис: пространство (быть близко/далеко, совпадать по месту и т.п.) время (продолжительность, структурированность, своевременность и др.) информация (полнота, неполнота, избыточность, противоречивость); энергия (как все, что способствует/препятствует решению задач, как «валентность» элементов поля, по К. Левину, и т.п.). 3) *ресурсы социальной среды (культура, социальные технологии)*, рассматриваемые как опосредованные результаты деятельности других людей, запечатленные в культуре (новые знания, «подсказки», аналоги, технологии, социальные институты, социальные нормы, критерии, историческая востребованность определенных личностных типов и др.) 4)

ресурсы взаимодействия людей, понимаемые нами как процессы *отношения* (взаимодействия, взаимозависимости, взаимосвязи, взаимовлияния и т.п.) и как их результаты-эффекты. Можно различать такие отношения людей, как брак, воспитание, обучение, наставничество, патронаж, руководство, лидерство, подчинение, консультирование, коучинг, соперничество, сотрудничество и др. Обширен и спектр соответствующих эффектов: удовлетворенность, сработанность, совместимость, «зона ближайшего развития» (ЗБР), знание, умение, мотивация, убеждение, заражение, внушение, подражание, сопротивление, идентичность, «раппорт» и др.

Через призму *концепции ресурсов* раскрываются как взаимосвязи ресурсов разных групп, так и биполярность и амбивалентность свойств ресурсов, динамичность и неоднозначность эффектов, возникающих при обращении людей к ним.

Индивидуальные ресурсы человека характеризуются их актуальным состоянием и могут сравнительно легко и адекватно измеряться. Они динамичны: могут изменяться, развиваться, угасать.

Ресурсы физической среды отличаются выраженной динамичностью. Они редко становятся предметом научного исследования.

Ресурсы социальной среды (культуры) характеризуются различием актуального и латентного, высокой ситуативной изменчивостью. Они не всегда доступны субъекту и реализуемы им. В психологии способностей они редко становятся предметом научного исследования в должном объеме.

Ресурсы взаимодействия людей процессуальны и скоротечны, избирательно реактивны, имеют ближайшие и отсроченные множественные эффекты. Они хорошо описаны в социальной психологии, но вне связи с проблемой способностей и ресурсов.

В качестве иллюстрации неоднозначности и динамичности сущностных свойств *ресурсов* рассмотрим особенности ресурсов взаимодействия людей. Едва ли не все эффекты взаимодействия людей характеризуются *биполярностью* и *амбивалентностью*. Биполярность можно обозначить как наличие выраженного положительного полюса, способствующего развитию субъекта (индивида, личности, индивидуальности), и отрицательного полюса, препятствующего и угнетающего развитие. В научной литературе, однако, чаще выборочно обсуждаются проявления одного из полюсов. Например, «зона ближайшего развития» (ЗБР) трактуется Л.С. Выготским как возрастание возможностей ребенка в процессе взаимодействий со взрослым. Воспитание и обучение традиционно рассматривается многими учеными как позитивный процесс формирования у ребенка социально ценных качеств; руководство — как организующее начало, направляющее, интегрирующее, мотивирующее людей. Свокорыстные интересов воспитателя, руководителя, лидера, консуль-

танта, склонности манипулировать другим, строить воспитание под себя, руководство в целях собственного благополучия и безопасности чаще остаются вне научного анализа эффектов взаимодействия людей. Второй полюс, порождающий посредственности и бездарности, пассивность и инфантильность поведения людей, заслоняется позитивным и односторонним названием эффекта: «воспитание», «руководство» и т. д. Еще сложнее в рамках сциентистского подхода фиксировать *амбивалентность* — периодические колебания валентности, положительного или отрицательного знака эффектов взаимодействия людей.

В последние два-три десятилетия феномен ЗБР все чаще рассматривается диалектически — не как постоянный и позитивный эффект, а как динамичные, неоднозначные и вариативные эффекты взаимодействия более опытного субъекта с менее опытным субъектом, осваивающим тему, предмет, дисциплину, профессию [1; 13; 21; 22; 32; 46].

Собственно, такой двойственностью характеризуются не только *эффекты*, но, видимо, и *процессы взаимодействия* людей. На примере обучения это убедительно рассматривается А. Н. Поддьяковым, В. В. Рубцовым, С. Д. Смирновым и др. [21; 23; 29; 32]. Продвигаясь в анализе феномена биполярности и амбивалентности взаимодействия людей в сферах воспитания, образования и управления, следует признать подобную более или менее выраженную двойственность фаз, эффектов и процессов едва ли не каждой сложной реальной деятельности, даже такой индивидуальной, как психодиагностика интеллекта [5; 6; 21; 23; 40; 45].

Признания требует даже не столько достаточно очевидная двойственность едва ли не всех психологических феноменов, а сама необходимость выработки соответствующего понятийного аппарата дисциплины и методического инструментария изучения ее объектов. Для нас первым шагом на этом пути является обращение к феномену и понятию «ресурсы», логически следующим за освоением феномена и за операционализацией понятия «способности».

Различие между феноменами и понятиями «способности» и «ресурсы» не ограничивается и не сводится к большей или меньшей их адекватности в описании активности человека в искусственной и естественной средах, к локализации феномена в масштабе отдельного индивида или контактной группы. Принципиальное различие в ином: *способности* есть типичный *идеальный теоретический объект* (ИТО) в структуре теоретического знания дисциплины (по В. С. Степину), т. е. абстракт, допускающий бесконечные деления на более элементарные составляющие и их произвольное синтезирование в новые концепты, тогда как ресурсы есть *идеальный эмпирический объект* (ИЭО), т. е. осязаемый, конкретный фрагмент реальности, при последовательном рассмотрении приближающийся к *конкретному единичному объекту*, каким, например, оперирует психологическая практика (по Ф. Е. Василюку) — психотерапия,

управленческое консультирование и т. п. Эффекты способностей, как правило, описываются в логике малых систем. Для описания эффектов ресурсов требуется обращение к логике и аппарату больших систем.

Другими словами, исторически актуальным нам видится введение в классическую психологию ИЭО как равноправного качественно нового типа понятий наряду и в дополнение к исторически сложившейся понятийной системе — ИТО. Принципиальное разделение двух психологий началось уже в фазе ее зарождения как самостоятельной научной дисциплины (В. Вундт, В. Дильтей, Г. Риккерт, Ф. Шлеемахер, В. Штерн и др.), интеграция двух ее ветвей — сциентистской, естественно-научной и гуманитарной, герменевтической все еще остается нерешенной задачей (В. А. Кольцова, В. А. Мазилов, А. В. Юревич и др.).

Сущность *концепции ресурсов* как альтернативы концепции способностей заключается в следующем. В масштабе *целого — единства человека и среды* важное значение имеет не только состав, число, величина, качественное разнообразие используемых субъектом ресурсов, но и их временная и пространственная согласованность, их гармония, возможность и качество их интеграции (синхронизации разных систем субъекта), их зарождение, развитие, функционирование и, как следствие, *синергетические эффекты*, в самом исходном составе ресурсов не представленные. Ключевыми моментами здесь могут выступать даже не сами ресурсы, их состав а какие-то особые *отношения* компонентов ресурсов между собой, а также компонентов ресурсов со свойствами субъекта.

Близкой аналогией обсуждаемых явлений нам видится физиология организма: есть организм как целое, есть постоянно действующие и эпизодически активируемые органы и системы и есть внешняя среда. Функциональная специализация одних частей организма не компенсируется объемом и мощностью других. Неблагоприятная среда угнетает организм в целом и последовательно разрушает отдельные органы, прежде всего «слабые звенья», которые в свою очередь блокируют потенциал организма как целого. Уровень неблагоприятности среды определяется не только её физическими свойствами, но и потенциалом отдельных органов и их отношениями с целым организмом. Сущность физического здоровья — *гармония* (от греч. *harmonia* — связь, стройность, соразмерность) *взаимодействия всех частей целого, синхронизация всех систем, их синергия*, слаженный ансамбль физической активности. Возможно, нечто подобное присуще и составляющим психической активности человека, проявляемой в специфической социальной среде.

Понятно, что обращение к понятию «ресурсы» побуждает к формулированию новых гипотез. Одна из них следующая: важным фактором профессиональной успешности могут выступать *отношения субъектов* совместной деятельности.

Весомые эмпирические подтверждения в пользу роли фактора «отношения субъектов», полученные на материале юношеского спорта и спорта высших достижений, приводились ранее [33; 39]. Нами же рассматриваются данные, полученные на выборке государственных служащих. Если на модели спорта критерием успешности выступала непосредственная *результативность* спортсмена, одним из признанных факторов профессиональной успешности служащих считается *карьера*, оптимальное карьерное продвижение. Если на модели спорта наше внимание было сфокусировано на двух со-субъектах — на функциональной диаде «тренер — спортсмен», то на модели служащих рассматривался более широкий спектр социальных условий. Анкетлируемыми были лица (227 чел.) в возрасте 30–54 лет ($x = 40,4$), занимающих должности от специалиста до заместителя министра, имеющих стаж работы от 2 до 37 лет ($x = 18,2$). Выборка была гомогенна и отражала типичные социально-демографические особенности работников государственной службы [14; 15]. В анкете о динамике составляющих профессионализма субъектов на протяжении их профессиональной карьеры все вопросы формулировались не акцентированно к их карьере. Один из них: «Оцените роль разных лиц и условий в становлении Вашего профессионализма»; должностная позиция рассматривалась как независимая переменная. Для оценки предлагались 9-балльная шкала — от 0 до 8 баллов. Предполагалось, что признание большей или меньшей роли людей и других условий социальной среды сопряжено с более или менее конструктивными *отношениями субъектов* (тесными, теплыми, чуткими, конструктивными, продуктивными, взаимно согласованными отношениями людей, а также большей *сензитивностью* опрашиваемых к разным условиям, их способностью понимать, реагировать, учитывать и использовать как статику, так и динамику условий среды).

Содержание нового эмпирического материала позволяло сформулировать две дополнительные гипотезы: 1) в профессиональной успешности субъекта важную роль играют не только отдельные отношения с отдельными значимыми другими, но и множество отношений с составляющими социальной среды; 2) отношения субъекта с разными составляющими социальной среды взаимосвязаны.

Ввиду того что анкетирование государственных служащих проводилось в рамках изучения иной темы, мы использовали стратегию поэтапного усиления однородности выборки. Располагая возможностями большого массива данных, мы сделали три варианта, три поуровневых анализа (t-критерий для независимых выборок соответственно задачам исследования [18]), продвигаясь последовательно к уточнению поставленных вопросов:

а) анализ всего массива данных, различая специалистов и руководителей (т. е. лиц, занимающих руководящие должности от начальника отдела до заместителя министра);

б) анализ выборочного массива, различая специалистов и руководителей, т. е. лиц, занимающих руководящие должности начальника отдела (исключая вышестоящие должностные позиции как возможные «политические назначения» и заместителей начальника отдела как неопределенную позицию);

в) анализ выборочного массива, различая специалистов и руководителей (начальников отдела) в возрасте от 35 до 45 лет (средний возраст — 40,4 плюс/минус стандартное отклонение 4,9).

Последовательную концентрацию массива данных и искусственного повышения однородности выборки можно принять как методический прием, позволяющий ориентироваться на характер и динамику связи переменных. Мы получили ожидаемые результаты. Выраженность различий между людьми с разной успешностью, понимаемой как должностное продвижение, по мере повышения однородности групп усиливается. *Наибольшие различия выявлены среди лиц, близких по возрасту и относящихся к одному поколению, к одной культурно-исторической ситуации.* Так, средняя величина различия одиннадцати рассматриваемых нами факторов социальной среды между специалистами и руководителями последовательно возрастает: средняя дельта при варианте *а* была равна 0,79, при варианте *б* она составляла 0,85 и при варианте *в* — 0,99. Другими словами, при последовательном повышении гомогенности подгрупп по социально-возрастным характеристикам различия в роли анализируемых факторов в становлении профессионализма служащих прогрессивно возрастали — в подгруппе руководителей они были выше, чем в подгруппе специалистов (у представителей двух подгрупп различия по возрасту и по стажу работы не выражены). При этом наибольшие различия между подгруппами имело место в отношении ключевых, по нашему мнению, факторов — роли *отца (родителей), друзей, мужчин, непосредственных руководителей, ситуаций* (см. таблицу). Число переменных, достигающих критерия статистической значимости различий также последовательно возрастает: при варианте *а* — одна (роль ситуаций), *б* — две (роль мужчин и ситуаций) и *в* — четыре (роль родителей, мужчин, руководителей и ситуаций).

Поскольку профессиональную успешность мы рассматривали под углом карьерного продвижения, полученные факты мы рассматривали как подтверждение наших рабочих гипотез. Не случайными, а взаимосвязанными видятся выраженные различия между теми, кто остался в позиции подчиненных и теми, кто стал начальниками. Определяющими детерминантами выступают составляющие социальной микросреды: первоначально авторитет и роль родителей (роль отца заметно выше роли матери), позже — друзей (различия между специалистами и руководителями имеют тенденцию к увеличению, хотя и не достигают уровня статистической значимости), мужчин и непосредственных руководителей, а также роль ситуаций (иначе — более высокая чувствительность к изменениям среды и более выраженная способность использовать

Соотношение между должностной позицией и оценками государственными служащими роли разных факторов социальной среды в их профессиональном становлении (С – специалистами и Р – руководителями подразделений)

Факторы социальной среды	А Вся выборка		Б Специалисты и начальники отделов		В Специалисты и начальники отделов (35–45 лет)	
	Специалисты	Руководители	Специалисты	Руководители	Специалисты	Руководители
Родители	3,28	4,03	3,06	4,57	3,12	4,29*
Братья и сестры	2,13	1,58	1,97	1,90	1,82	2,18
Родственники	3,58	1,94	3,65	2,10	3,82	1,82
Друзья	3,90	4,29	3,94	4,71	4,25	5,41
Женщины	4,24	4,00	4,30	4,10	4,61	4,47
Мужчины	4,04	4,64	3,99	5,14*	3,87	5,82***
Супруги	2,82	3,85	2,73	3,90	2,83	3,76
Дети	4,35	2,43	4,35	2,38	4,50	2,71
Руководители	5,24	5,61	5,25	5,95	5,24	6,18**
Профессиональные группы	4,25	4,89	4,26	4,67	4,32	4,41
Ситуации	3,32	3,96*	3,28	4,10**	2,82	4,18***
<i>Всего</i>	199 чел.	28 чел.	176 чел.	21 чел.	110 чел.	17 чел.

Примечания: * – различия статистически значимы при 0,05; ** – различия статистически значимы при 0,02; *** – различия статистически значимы при 0,001.

эти изменения у тех, кто «сделал карьеру»). Внимание к ситуациям, умение их «правильно» использовать, видимо, связаны с особенностями воспитания в *благополучной* родительской семье. (Согласно данным В.Н. Маркова, в органах государственной службы преимущественно работают лица, вышедшие из социально благополучных семей, при этом среди руководителей доля «благополучных на старте» выше, чем среди специалистов [14].) Сопоставление интеркорреляций детерминирующих факторов между собой, а также названных детерминант с социально-демографическими характеристиками государственных служащих указывает на различие структур *социальной сензитивности* более и менее профессионально успешных субъектов (но это отдельная большая тема, которая здесь не обсуждается). Используя поэтапный анализ данных и искусственно концентрируя выборку, мы легко получили данные, признаваемые в современной науке как достаточные для подтверждения рабочих гипотез.

Обобщая материал о роли факторов социальной среды (микросреды) на модели спорта [33; 39] и профессиональной успешности государственных

служащих, мы получили достаточно убедительные подтверждения реальности фактора «отношения субъекта» для его социальной (статусной) дифференциации. Как в сравнительно короткой и концентрированной спортивной карьере, так и в более развернутом во времени варианте — в профессиональной карьере людей в системе государственной службы мы отмечаем те же зависимости успешности субъекта от факторов социальной среды. Зависимость от этих факторов двух качественно разных составляющих успешности субъекта — непосредственных, личных, индивидуальных (спортивного результата), равно как и косвенного, опосредствованного, диффузного, отражающего стаж работы, лояльность непосредственному руководству, корпоративной культуре и т. п. (карьерного продвижения), подтверждает, что в их основе лежит реальный прогресс человека как профессионала, а не просто соглашения партнеров с учетом третьих оснований (личные симпатии, фактор безопасности, членства в команде и пр.), замещающие должные свойства (качества) профессионала. Как в сфере с доминированием физической активности субъектов, так и в сфере с доминированием коммуникативной активности весома роль фактора «отношения субъекта», под которым понимаются отношения субъекта и других лиц, включенных в иерархические профессиональные отношения.

Заключение

1. Научные понятия функционируют в рамках научных парадигм. Сопоставление двух подходов к проблеме успешности — с точки зрения *способностей* и *ресурсов* — сразу же выявляет возможность сосуществования разных парадигм. Анализ литературы позволяет сделать вывод о доминировании в XX столетия в психологии способностей *субъектной парадигмы*, т.е. рассмотрении способностей как принадлежащих отдельному человеку *свойств*, в работах многих ведущих отечественных и зарубежных специалистов — Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, Г. Гарднера, В.А. Крутецкого, Ж. Пиаже, К. Спирмена, Б.М. Теплова, Л. Терстоуна, Д.В. Ушакова, М.А. Холодной, В.Д. Шадрикова и др. При том, что учеными рассматриваются разные детерминанты, условия развития и механизмы, выдвигаются разные модели способностей и интеллекта, чаще признается весома роль социальной среды, для многих из них общим выступает понимание способностей именно как *свойств субъекта* деятельности. Логическим следствием такого подхода можно считать своеобразный кризис проблемы (рассматриваемый нами в начале статьи).

Не отрицая достоинства исторически первой парадигмы «*свойств субъекта*» (в частности, рассмотрения способностей как свойств отдельного человека) и области ее адекватного применения, нужно признать и ее потенциальные ограничения, которые могут компенсироваться *дополняющими* парадигмами, оперирующими понятием «ресурсы». Следуя логике классификации ресурсов, вероятными и эвристичными нам видятся парадигмы «*отношения субъекта*»

екта», «культура (социальных технологий)», «экология (физической среды)». Аргументация в пользу парадигмы «отношения субъекта» нами приведена. Во второй парадигме, как уже отмечалось, во главу угла ставятся не столько центрированные на отдельном человеке его отношения к объектам и другим людям (В.Н. Мясищев), сколько связанные с отношениями взаимодействия, состояния, их сопровождающие, эффекты взаимодействия людей, связи их взаимного изменения и т. п. (Тема парадигм «культура» и «экология» требует соответствующей разработки.)

2. Более разработанное в психологии понятие «способности» адекватно объясняет успешность субъекта в искусственно созданных условиях и лишь отчасти в естественных. Ресурсы адекватно объясняют успешность субъекта в естественных условиях социальной и физической среды, но они редко представлены должным образом при лабораторном моделировании деятельности. В структуре теоретического знания, как уже отмечалось, способности выступают идеальными теоретическими объектами, а ресурсы — идеальными эмпирическими объектами. В этом состоит их принципиальное различие (но тема структуры теоретического знания современной психологии в настоящей работе нами не рассматривается). В первом приближении феномен *способности* можно понимать как один из видов *интерсубъективных ресурсов* (наряду со знаниями, умениями, мотивацией и пр.), а вектор движения от способностей к ресурсам — как естественную эволюцию психологической науки в ее движении к реальным социальным объектам.

3. Выделенные на моделях спорта и профессиональной деятельности государственных служащих качественно разные критерии профессиональной успешности субъектов (результативность и карьерное продвижение) продуктивно могут рассматриваться в контекстах разных дополняющих научных парадигм — свойств субъекта и отношений субъекта. Определяющими детерминантами успешной карьеры служащих выступают составляющие социальной микросреды, отражающие отношения субъекта: авторитет и роль родителей (отца прежде всего), друзей, мужчин, непосредственных руководителей, роль ситуаций.

Библиографический список

1. Асмолов А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. М.: Ин-т практической психологии, 1996.
2. Богоявленская Д. Б. Что выявляют тесты интеллекта и креативности // Психология: журнал Высшей школы экономики. 2004. № 2.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: ИП РАН, 2006.
4. Большой толковый словарь русского языка/под ред. Д.Н. Ушакова. М.: Изд-во АСТ, 2004.

5. Дружинин В. Н. Психология способностей. М.: ИП РАН, 2007.
6. Дружинин В. Н., Воробьева Е. В. Воздействие общения экспериментатора на проявление психометрического интеллекта у подростков — монозиготных близнецов // Психологический журнал. 1997. Т. 18, № 1.
7. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология. СПб.: Питер, 2005.
8. Завалишина Д. Н. Практическое мышление: специфика и проблемы развития. М.: ИП РАН, 2005.
9. Ильин Е. П. Изучение свойств нервной системы. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1978.
10. Ильин Е. П. Психофизиология физического воспитания (факторы, влияющие на эффективность деятельности). М.: Просвещение, 1983.
11. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.
12. Купер Д., Робертсон И., Тинглай Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки. М.: Вершина, 2005.
13. Лефевр В. А. Конфликтующие структуры. М.: ИП РАН, 2000.
14. Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.
15. Марков В. Н. Проблемы профессиональной самореализации кадров управления М.: РАГС, 2004.
16. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996.
17. Методы и портативная аппаратура для исследования индивидуально-психологических различий человека. Казань: Изд-во Каз. ун-та, 1976.
18. Наследов А. Д. Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб.: Питер, 2005.
19. Ожегов С. И. Словарь русского языка/под ред. Д. Н. Ушакова. М.: Мир и Образование, 2003.
20. Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности. М.: Канцлер, 2008.
21. Поддьяков А. Н. Методологический анализ парадигм конкуренции в обучении. М.: ПЕР СЭ, 2006.
22. Поддьяков А. Н. Психодиагностика интеллекта: подавление и выявление способностей, выявление и подавление способных/Психология: журнал Высшей школы экономики. 2004. № 2.
23. Пономаренко В. А. Психология духовности профессионала. М.: ПЕР СЭ, 2004.
24. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
25. Психология творчества: школа Я. А. Пономарева/под ред. Д. В. Ушакова. М.: ИП РАН, 2006.
26. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002.
27. Равен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы. М.: Когито-Центр, 2001.

28. *Родина О.Н.* О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник МГУ. Сер. 14. 1996. №3.
29. *Рубцов В.В.* Основы социально-генетической психологии. М.: Изд-во ИПП, 1996.
30. *Синягин Ю.В.* Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. М.: Монография, 2001.
31. *Синягин Ю.В.* Личностно-профессиональный опросник РАГС и его модификация. М.: РАГС, 2004.
32. *Смирнов С.Д.* Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. М.: Аспект-Пресс, 1995.
33. *Теплов Б.М.* Способности и одаренность // Психология индивидуальных различий: тексты. М.: Изд-во МГУ, 1982.
34. *Толочек В.А.* Интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности субъекта // Социология и управление персоналом. 2008. №2.
35. *Толочек В.А.* Профессиональная пригодность субъекта: ретроспектива и перспектива оценки // Акмеология. 2006. №1.
36. *Толочек В.А.* Профессиональная успешность субъекта: психологические и социальные аспекты // Методы исследования психологических структур и их динамики. М.: ИП РАН, 2007. Вып. 4.
37. *Толочек В.А.* Стили деятельности: Модель стилей с вариативными условиями. М.: Измайлово, 1992.
38. *Толочек В.А.* Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000.
39. *Толочек В.А.* Устойчивые и изменчивые характеристики и компоненты индивидуального стиля деятельности (на примере спортивной борьбы дзюдо): автореф. дис.... канд. психолог. наук. М., 1985.
40. *Ушаков Д.В.* Интеллект: структурно-динамическая теория. М.: ИП РАН, 2003.
41. *Ушаков Д.В.* Тесты интеллекта, или Горечь самопознания // Психология: журнал Высшей школы экономики. 2004. №2.
42. *Фидаров М.С., Бурдин И.Ф.* Определение уровня мастерства борцов // Спортивная борьба: Ежегодник/сост. А.А. Новиков. М.: Физкультура и спорт, 1976.
43. *Фулер С.Р., Хьюбер В.А.* Набор и отбор персонала // Управление человеческими ресурсами/под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002.
44. *Холодная М.А.* Психологическое тестирование и право личности на свой вариант развития // Психология: журнал Высшей школы экономики. 2004. №2.
45. *Холодная М.А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. М.: Барс, 1997.
46. *Шадриков В.Д.* Ментальное развитие человека. М.: Аспект-Пресс, 2007.
47. *Шадриков В.Д.* Психология деятельности и способностей человека. М.: Логос, 1996.
48. *Diaz E., Hernandez J.* Zones of negative development: Analysis of classroom activities and the academic performance of bilingual, Mexican American students in the United States // Abstracts of the 4th Congress of the ISCRAT. Denmark, Aarhus, 1998.
49. *Cattell R.B.* Personality: A systematic, theoretical and factorial study. New York: McGraw-Hill, 1950.