

ПОЛОЖЕНИЯ СИСТЕМОГЕНЕТИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СУБЪЕКТА ТРУДА. ЧАСТЬ 1

.....

Ю. П. Поварёнков¹

В статье обсуждается актуальность проблемы профессионального становления личности. Процесс профессионализации анализируется как специфическая форма социализации, индивидуализации, научения и развития личности, как форма активности и часть жизненного пути. Выделяются основные уровни анализа субъекта труда, даётся характеристика основных форм активности субъекта труда, определяются его профессионально важные и профессионально значимые качества.

Ключевые слова: профессиональная социализация, профессиональная индивидуализация, профессиональная активность личности, профессиональное развитие и научение, профессиональный путь личности, субъект профессионального пути, формы активности субъекта труда, профессионально важные и профессионально значимые качества субъекта труда, социальная ситуация профессионального становления личности.

The article discusses the importance of the problem of professional becoming. The process of professionalization is analyzed as a specific form of socialization, individualization of learning and personal development as a form of activity and part of life. Distinguishes the main levels of analysis of the subject of labor, describing the main forms of activity of the subject of labor, defined by its professionally important and professionally significant qualities.

Key words: professional socialization, professional individualization, individual professional activity, professional development and learning, professional way of personality, the subject of a career path, form the subject's activity, occupational important and professionally significant qualities of the subject of labor, the social situation of professional growth.

¹ Поварёнков Юрий Павлович — доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского. Эл. почта: y.povarenkov@yspu.yar.ru

Введение в проблему

Существование и развитие любого общества невозможно без человека-профессионала, способного создавать потребительные стоимости, оказывать активное влияние на развитие профессиональной общности и содержание профессиональной деятельности. Поэтому становление профессионала рассматривается в качестве одной из фундаментальных научных проблем, которая имеет важное социально-экономическое значение.

Именно высокая практическая значимость делает процесс превращения индивида в профессионала объектом исследования целого комплекса наук, в том числе и психологии. В зависимости от науки данный процесс обозначается различными терминами: воспроизводство рабочей силы, формирование способности к труду, профессиональное образование и профессиональная подготовка, формирование профессиональной пригодности и профессионального мастерства, становление профессионала или просто профессионализация, реализация профессиональной карьеры или профессиональное развитие.

Научная актуальность и практическая значимость данной проблемы существенно возрастает в настоящее время, когда кардинальные преобразования, происходящие в стране, качественно изменили ситуацию, в которой приходится жить и трудиться человеку. Соответственно изменились и требования, которые общество, сама социально-экономическая обстановка предъявляют к человеку, в том числе и человеку-профессионалу, создающему потребительные стоимости. Теперь, чтобы нормально жить и производительно трудиться, профессионал должен обладать качествами, в определенной степени отличными от тех, которые требовались от него в условиях так называемого сверхстабильного общества. Поэтому перед отечественной наукой вновь чрезвычайно остро встают вопросы о том, что такое профессионал, какие функции и задачи он должен решать в современных условиях, какими качествами он должен обладать и каковы механизмы и условия их формирования?

Учитывая место психологии в системе наук можно утверждать, что именно психологической концепции профессионализации отводится ведущая роль в поиске ответов на сформулированные вопросы. Однако данная концепция сможет решить поставленные перед ней задачи, если она будет соответствовать ряду требований.

Во-первых, практика и многочисленные исследования свидетельствуют о том, что превращение индивида в профессионала — это длительный непрерывный процесс, охватывающий часть жизни человека и включающий различные периоды и фазы. Поэтому адекватная концепция профессионализации должна быть целостной, т. е. описывать весь процесс профессионального развития от начала и до конца, от момента принятия профессии до момента отказа от профессиональной деятельности как значимой формы активности.

Во-вторых, профессионализация имеет не только социально-экономическое, но и индивидуально-личностное значение для каждого человека. Отсюда вытекает, что адекватная концепция профессионализации должна учитывать всю совокупность факторов, влияющих на процесс превращения индивида в профессионала, включая и объективные, и субъективные требования профессионализации к человеку и человека к профессионализации, активную роль человека в своем профессиональном становлении.

В-третьих, психологическая концепция профессионализации должна учитывать особенности современной социально-экономической ситуации, новые требования, которые предъявляются к личности и деятельности профессионала. Необходимость такого учета вызвана тем, что социально-профессиональные требования относятся к основным факторам профессионального становления личности, определяющим содержание и направление ее профессионального развития.

Как мы видим, 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 человека профессионализация есть форма включения в социально-экономические процессы общества, средство развития, самореализации и самоактуализации, источник средства к существованию.

Высокая значимость профессионализации для человека, его глубокая вовлеченность в данный процесс убеждают нас в том, что категория субъекта служит основой для понимания реальных психологических механизмов преобразования индивида в профессионала. Причем речь здесь должна идти не только и не столько о субъекте профессиональной деятельности, сколько о субъекте профессионального пути в целом. Другими словами, субъект профессионального пути, или более широко — субъект труда, должен стать ведущим понятием эффективной психологической концепции становления профессионала. Обоснованию данного положения и посвящается настоящая статья.

И в отечественной, и в зарубежной психологии выделяются два основных направления изучения профессионального становления человека: аналитическое и комплексное. Для первого направления характерны работы, посвященные изучению отдельных сторон, этапов и факторов профессионального становления. Традиции исследований подобного рода были заложены еще психотехниками в самом начале XX столетия.

В рамках второго направления предпринимаются попытки целостного осмысления профессионального становления, в единстве всех его этапов, сторон и действующих факторов. Исторически данное направление обозначилось значительно позже, так как для его реализации необходимо накопление бо-

гатого и сопоставимого эмпирического материала, высокий уровень развития отдельных отраслей психологии (психологии труда, возрастной и педагогической психологии, социальной психологии и психологии личности) и существование реального социального заказа.

И аналитический, и комплексный подходы обладают несомненной спецификой, своими преимуществами и недостатками. Отдать какое-либо предпочтение одному из них довольно сложно, так как каждый из них играет важную роль в решении теоретических и прикладных проблем профессионального становления человека. В настоящей статье речь пойдет о содержании целостного, комплексного подхода к изучению профессионального становления как наименее разработанного в отечественной психологии.

Первые исследования, в которых обозначилось данное направление, были осуществлены Ш. Бюллер [15] в рамках ее масштабного проекта биографического исследования жизненного пути. Общепризнанным классиком комплексного подхода к изучению профессионального становления считается американский психолог Д. Сьюпер, который в 1950-х гг. разработал свою знаменитую концепцию развития профессиональной зрелости [16].

Интерес отечественных психологов к данному подходу изучения профессионального становления проявился значительно позже. Лишь в 1980-х гг. появляются первые статьи, сборники статей, а затем и монографии, в которых обсуждались проблемы комплексного подхода [4–8; 11]. Развитию и реализации комплексного подхода во многом способствовало широкое внедрение в практику психологических исследований по психологии труда принципов системного подхода. Сейчас мы можем с уверенностью утверждать, что *вне методологии системного подхода* комплексное изучение профессионального становления человека осуществить практически невозможно.

Наиболее последовательно, на наш взгляд, принципы системного подхода в психологии труда реализованы В. Д. Шадриковым [14] при разработке концепции системогенеза профессиональной деятельности (СПД). Роль данной концепции для развития общей теории психологии труда трудно переоценить. Высокие объяснительные возможности концепции В. Д. Шадрикова продемонстрированы при решении общетеоретических проблем профессионального становления и при изучении конкретных видов профессиональной деятельности. Вместе с тем эвристический потенциал данной концепции реализован в психологии еще далеко не полностью.

Учитывая общие принципы системной методологии и опираясь на основные положения системогенетического подхода В. Д. Шадрикова, мы попытались разработать системогенетическую концепцию профессионального становления человека, сущность которой заключается в становлении и реализации субъекта труда. Остановимся на содержании основных положений данной концепции.

1. Полисистемная характеристика становления профессионала

Проведенный анализ литературы показывает, что в психологии отсутствует целостное, а значит, и адекватное представление о процессе становления профессионала (профессионального становления человека). Немногочисленные попытки раскрыть его содержание чаще всего заканчиваются перечислением основных форм социального управления профессионализацией (профотбор, профориентация, профобучение и т. д.) либо описанием различных феноменов самосознания личности, связанных с планированием и реализацией профессиональной карьеры.

По нашему мнению, дать адекватную характеристику процесса и результатов профессионального становления человека — это значит описать его как полисистемный процесс, который регулируется субъектом труда на основе учета комплекса разнородных факторов. Чтобы вскрыть полисистемный характер профессионального становления, необходимо проанализировать его, во-первых, как одну из ведущих форм проявления активности личности, во-вторых, как форму ее социализации и индивидуализации, в-третьих, как специфическую форму научения и развития, в-четвертых, как часть жизненного пути личности

Перечисленные аспекты в той или иной степени пересекаются между собой, что, несомненно, скажется на чистоте проводимого анализа. Вместе с тем они не исчерпывают друг друга, и каждый из них обладает своей спецификой. Это и позволяет зафиксировать всю многоплановость и многомерность психологического содержания процесса профессионального становления человека.

Профессиональное становление — это прежде всего 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 осуществляется в направлении изучения мотивации, целей и планов профессионального становления, актов выбора, контроля и коррекции профессионализации, ее информационной основы.

В психологии выделяются различные виды активности личности. Профессиональное становление не может быть сведено ни к одной из них, хотя на разных стадиях становления профессионала она может реализоваться в форме учебной или трудовой деятельности, в форме познания, общения и профессиональной адаптации. В данном случае отмеченные формы активности рассматриваются лишь как частные средства решения отдельных задач профессионального становления.

Становление интегративной формы профессиональной активности также идет через последовательное освоение ее частных форм, которые в дальней-

шем представлены в ней в «свернутом» виде, но в определенной степени оперативной готовности. Отдельные формы профессиональной активности актуализируются субъектом всякий раз, когда возникают соответствующие задачи профессионального развития или профессиональной деятельности.

Для анализа процесса становления профессионала как формы активности с успехом могут использоваться приемы, сложившиеся в рамках концепций психологического анализа трудовой деятельности. Вместе с тем существует острая необходимость в разработке специальных процедур психологического анализа процесса профессионализации в целом.

Профессиональное становление выступает как одна из форм *социализации и индивидуализации личности*. Наиболее адекватно механизмы становления профессионала как формы социализации раскрываются с позиции 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 и обязанности, модели профессионала и т. д. Механизмы принятия нормативных профессиональных требований в общем совпадают с механизмами принятия социальных норм, которые описаны в социальной и возрастной психологии.

Таким образом, анализ профессионализации как формы социализации позволяет вскрыть основные направления, средства и механизмы социальной 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 индивидуальных качеств. Говоря другими словами, *профессиональная социализация личности всегда сопровождается профессиональной индивидуализацией*.

Одна из ведущих форм проявления профессиональной индивидуализации — 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.

Понятие «развитие» является в отечественной психологии одним из основных, а генетический принцип — ведущим при организации экспериментальных и теоретических исследований. 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 [10] и обоснован В. Д. Шадриковым [14]. 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.

По своему 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. Именно с его влиянием Б. Г. Ананьев [2] связывает «второй пик» развития психических функций человека.

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.

Как показано в многочисленных исследованиях, 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 его 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 «трудо-вой путь личности», «трудовая биография», «профессиональная карьера».

Степень принятия профессионализации как общественной задачи существенно зависит от того места, которое она занимает в структуре жизненных (экзистенциальных) ценностей человека. Соотношения здесь могут быть самыми различными: от полного совпадения (вся жизнь в работе) до полного непринятия профессионализации как социально одобряемой формы жизнеосуществления (уголовники, 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 и в ходе профессионализации, могут перестраивать индивидуальный стиль жизнедеятельности человека, формировать особый тип индивидуализации. В-третьих, профессионализацией и жизнедеятельностью могут устанавливаться отношения компенсации; при невозможности добиться самореализации в одной сфере человек стремится компенсировать это в другой.

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.

Проведенный общетеоретический анализ позволяет сформулировать рабочее определение профессионального становления, уточнить объект и предмет исследования в рамках системогенетической концепции, наметить основные её положения.

В дальнейшем под профессиональным становлением человека будем понимать процесс поэтапного развития и реализации субъекта профессионального пути (профессионализации), который осуществляется на основе целенаправленной активности личности, комплексного учета внешних и внутренних, социальных и индивидуальных факторов профессионализации.

В качестве объекта исследования в системогенетической концепции рассматривается процесс преобразования индивида в профессионала и его реализация во всем многообразии сторон, на различных этапах трудового пути, с учетом конечных и промежуточных результатов профессионализации. Предметом исследования в рамках данной концепции выступают психологические механизмы, факторы и явления, которые влияют на данный процесс, обеспечивают его реализацию, составляют его содержание и одновременно являются его результатом.

2. Понятие субъекта в психологии профессионального становления человека

Надо признать, что в психологии обсуждение принципа субъектного подхода и сама разработка понятия субъекта в основном идет на уровне высокой философской методологии. Это необходимый этап развития понятия. Однако существует острая потребность в осмыслении данной категории и с позиций тех задач, которые непосредственно решаются в рамках прикладных отраслей психологической науки, включая психологию труда и психологию становления и реализации профессионала.

Для того чтобы обозначить основные подходы к анализу данной проблемы, обратимся к исследованиям Б. Г. Ананьева. Он писал: «При изучении человека как субъекта труда выделяются свойства, необходимые для продуктивного выполнения тех или иных видов деятельности...» [2, с. 178]. Ведущим показателем продуктивности деятельности является ее эффективность, которая, в свою очередь, оценивается на основе параметров производительности, качества и надежности.

Из сказанного следует, что в качестве компонентов психологической структуры субъекта труда выступают 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. Например, В. Д. Шадриков определяет ПВК как «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность и успешность ее выполнения. К профессионально важным качествам относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема ПВК» [13, с. 68].

Профессиональная деятельность, т. е. деятельность, направленная на преобразование окружающей действительности с целью создания потребительных стоимостей — не единственная функция субъекта труда. Другая, не менее важная функция субъекта — это преобразование, изменение самого себя, которое осуществляется в форме развития (саморазвития) и научения. «Изучая личность как субъекта деятельности, — отмечает А. Г. Асмолов, — исследуют то, как личность преобразует, творит предметную действительность, в том числе и самого себя, вступая в активное отношение к своему опыту, к своим потенциальным мотивам, к своему характеру, способностям и к продуктам своей деятельности» [3, с. 309].

Нет необходимости специально доказывать, что эти функции тесно связаны между собой, поскольку личность реально изменяет себя в основном через преобразование предметной действительности. Следует отметить, 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 работах ряда авторов выделяется еще одна важная функция субъекта — регулятивная. Она направлена не на преобразование субъекта труда, а на настройку, сенсбилизацию и корректировку компонентов психологической системы профессиональной деятельности. Это тоже изменение субъекта, но в рамках данного уровня развития. Если регулятивные механизмы не обеспечивают эффективного достижения цели деятельности, тогда уже включаются механизмы качественного преобразования субъекта труда — научение и развитие.

Проведенный анализ позволяет выделить четыре основных вида профессиональной активности субъекта труда и четыре группы соответствующих им ПВК: ПВК профессиональной деятельности, ПВК профессионального развития и научения, ПВК регуляции профессиональной деятельности субъекта и ПВК регуляции его профессионального развития.

Какие индивидуальные качества личности и индивида могут влиять на эффективность функционирования и формирования субъекта, т. е. выступать в качестве ПВК и определять уровень его профессионализма? Отвечая на этот вопрос, Е. А. Климов пишет: «Не следует сводить идею профессионализма только к представлению о высоком уровне умелости профессионала... Профессионализм мы будем понимать не как просто некий высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную системную организацию сознания, психики человека...» [6, с. 368–387].

Далее Е. А. Климов подробно перечисляет различные компоненты, которые, по его мнению, определяют профессионализм субъекта труда. Назовем основные из них:

- 1) свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности);
- 2) праксис профессионала (коммуникативные, регулятивные, исполнительские и прочие умения, навыки);
- 3) гнозис профессионала;
- 4) информированность, знания, опыт, культура профессионала;
- 5) психодинамика (интенсивность переживаний, быстрота их смены) работника, психологические трудности, нагрузки в данной профессиональной области;
- 6) осмысление вопросов своей возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии; осмысление роли физических качеств, наружности, здоровья, противопоказаний к труду в данной области [6, с. 368–389].

Б. Г. Ананьев высшей интеграцией субъективных свойств считает творчество, а наиболее обобщенными эффектами и потенциалами — способности и талант. В качестве наиболее существенных свойств субъекта деятельности он также выделяет одаренность, сознание, знания и умения. А. К. Маркова полагает, что функцию ПВК могут выполнять психические процессы (мыслительные, речевые, сенсорные, мнемические), психические состояния, мотивы и отношения, профессиональные способности, профессиональное сознание [8].

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 ряда других психологов, мы выделили четыре подструктуры индивидуальных качеств, которые могут быть ПВК: профессиональную направленность, про-

фессиональный опыт, профессиональную одаренность и профессиональное самосознание, черты личности (характер и темперамент).

Профессиональная направленность 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. Главная их особенность заключается в том, что они удовлетворяются и 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. Профессиональные умения, усвоенные человеком, познавательные, сенсомоторные, трудовые и иные действия, которые обеспечивают эффективную реализацию функций профессионала, профессиональные привычки — все это действия профессионала, ставшие потребностью.

Профессиональная одаренность — это система 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 качеств личности. Развитие профессиональной одаренности осуществляется в направлении изменения структуры взаимосвязей между способностями, возникновения новых и инволюции старых способностей.

Основу профессионального самосознания составляют профессиональные Я-концепции (реальная, идеальная, антиидеальная и др.), система профессиональных самооценок и притязаний. Развитие профессионального самосознания человека сопровождается повышением адекватности самооценок, более полным осознанием социально-профессиональных требований и своих возможностей, формированием умений соотносить требования и свои возможности, становлением профессиональной рефлексии. Развитие профессионального самосознания — главное условие становления профессионала как субъекта профессионального пути.

Нетрудно заметить, что механизм влияния индивидуальных качеств, например, способностей и мотивации на эффективность формирования и функционирования субъекта труда различен. Поэтому в дальнейшем индивидуальные качества человека, которые влияют на эффективность функционирования и формирования субъекта труда, будем называть профессионально ориенти-

рованными (ПОК). В зависимости от механизма влияния на эффективность деятельности и развития субъекта ПОК делятся на профессионально важные (ПВК) и профессионально значимые (ПЗК). В качестве ПВК выступают профессиональные знания, профессиональные способности, а в качестве ПЗК — профессиональные интересы, установки, черты характера и ряд других.

ПЗК определяют отношение человека к профессиональным функциям и профессионализации в целом, степень их принятия. Надо признать, что большинство профессий требуют от человека определенной системы отношений к ее 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, препарирование трупов в анатомическом театре и т. д. Влияние ПЗК на эффективность не прямое, а косвенное. В рамках экспериментального исследования это влияние описывается коэффициентами корреляции невысокого уровня значимости.

ПВК в отличие от ПЗК определяют не отношение к профессиональным функциям, а процесс и результат их выполнения. Именно они обеспечивают целеполагание и планирование деятельности, реализацию целей и планов, контроль за результатами деятельности, ее регулирование в случае необходимости. Влияние ПВК на эффективность прямое. В ходе диагностических замеров оно оценивается коэффициентами корреляции с относительно высоким уровнем значимости.

Связь между ПОК и индивидуальными качествами человека не прямая, а опосредованная. Это означает следующее. Во-первых, ПОК как свойства субъекта труда могут быть адекватно поняты и определены лишь в качестве интегральных системных образований. Они не могут быть определены исключительно исходя из индивидуальных и иных индивидуализированных качеств человека. Свою качественную и количественную определенность ПОК приобретают в рамках системы, в которой личность профессионала является одним из элементов.

Эта система задается ситуацией профессионального развития, она уже системы «общество», но качественно является ее конкретизацией точно так же, как профессионализация личности является конкретизацией социализации в целом применительно к условиям решения конкретной социальной задачи (воспроизводство рабочей силы).

Содержательно система формирования личности профессионала складывается на основе требований, источником которых служат:

- а) содержание и условия осваиваемой профессиональной деятельности;
- б) содержание и условия, в которых осуществляется профессионализация;

в) социально-профессиональные нормы, установки, ценности конкретной профессиональной общности.

Во-вторых, для того чтобы раскрыть сущность ПОК, мы должны выйти за рамки индивида и обратиться к категории сверхчувственных системных качеств. Однако исходным материалом для формирования личности профессионала являются индивидуальные качества человека, вступающего в процесс профессионализации.

Это могут быть индивидуальные и личностные свойства человека, психологические и физиологические особенности, морфологические, соматические, биохимические признаки и т. д. Главное требование ко всем перечисленным свойствам человека одно — парциальное или комплексное влияние на эффективность отдельных форм профессиональной активности и на процесс профессионализации личности в целом.

Таким образом, под ПОК субъекта труда будем понимать интегральные системные качества субъекта труда, которые влияют на эффективность его профессиональной деятельности, профессиональное развитие и научение, регуляцию формирования и функционирования субъекта. Дифференциация роли ПВК и ПЗК позволяет предположить, что они образуют две специфические группы индивидуальных качеств, ориентированные на решение различных задач. В состав первой группы входят качества, которые обеспечивают принятие и эффективную реализацию конкретной профессиональной деятельности, а в состав второй — те ПВК и ПЗК, которые определяют процесс профессионального развития человека в данном направлении.

Содержание ПВК и ПЗК, влияющие на эффективность функционирования субъекта труда, определяется особенностями конкретной профессиональной деятельности. Поэтому выделяют конкретные ПВК и ПЗК учителя, врача, водителя, слесаря, токаря и т. д. Группа ПВК ПЗК, влияющих на эффективность формирования самого субъекта, значительно меньше зависит от специфических особенностей конкретных видов профессиональной деятельности. Они в какой-то мере являются надпрофессиональными, так как определяют степень принятия им задач профессионального развития и эффективность их решения на различных этапах профессионального пути личности, независимо от того, по какой профессии работает человек.

По форме и по происхождению, как мы отмечали, ПВК и ПЗК относятся к категории системных качеств: будучи качествами конкретного человека и полностью отражая его индивидуальность, они тем не менее реализуются как качества надиндивидуальные, поскольку формируются с учетом профессиональных требований конкретной социально-производственной системы и обеспечивают ее воспроизводство, сохранение и развитие.

Именно индивидуальное наполнение ПВК и ПЗК определяет индивидуальную неповторимость каждого субъекта труда, позволяет ему обогащать профессионально ориентированные качества личности качествами своей индивидуальности.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что структура субъекта труда представлена двумя ведущими уровнями: функциональным и структурным. На первом уровне раскрывается содержание активности (деятельности) субъекта труда с использованием таких понятий, как мотив, цель, программа деятельности и т. д. На втором уровне описываются профессионально важные и профессионально значимые качества (ПВК и ПЗК), через которые реализуется операциональная составляющая и которые влияют на ее эффективность.

В процессе профессионализации субъект труда может выступать в форме субъекта поиска и выбора профессии, субъекта учебно-профессиональной и профессиональной деятельности, субъекта профессионального пути в целом.

3. Детерминация и самодетерминация становления субъекта труда

Опираясь на материалы экспериментально-теоретического анализа, можно предположить, что в основе детерминации профессионального становления лежит комплекс базовых противоречий, которые задаются системой внешних по отношению к субъекту и внутренних факторов. В качестве внешних выступают профессиональные требования к человеку, социально-профессиональные возможности по самореализации личности и удовлетворению потребностей. К числу внутренних факторов относятся профессиональные притязания и возможности самого индивида, его встречные требования к условиям профессионализации.

Данная система факторов является конкретизацией общей социальной ситуации развития личности (Л. С. Выготский) применительно к решению задач профессионализации. Поэтому она может быть названа социальной ситуацией профессионального становления субъекта труда. Важно отметить, что профессионально ориентированные качества, которые субъект обретает в процессе профессионализации, выступают по отношению к данной ситуации как системные.

Ситуация становления профессионала детерминирует процесс профессионального развития не механически и опосредованно; она отражается и познается субъектом, может осознаваться или нет, приниматься или отвергаться, приниматься частично.

Данные, имеющиеся в литературе, и материалы наших исследований свидетельствуют о том, что процесс взаимодействия субъекта труда и ситуации профессионального развития может приобретать различные формы. В случае

ее принятия она начинает рассматриваться субъектом как социальная задача (Абульханова-Славская), а точнее, как комплекс социальных задач профессионального развития, интенсивность и эффективность решения которых определяются значимостью профессионализации для субъекта и его возможностями.

В ходе экспериментальных исследований удалось подтвердить гипотезу В. Д. Шадрикова о том, что процесс принятия профессии осуществляется на основе проецирования структуры мотивов личности на содержание и условия профессиональной деятельности, на основе оценки мотивационных возможностей последней. В целом принятие профессии разворачивается в решение некоторой социально-профессиональной задачи, которая в психологии называется профессиональным самоопределением и может осуществляться, как известно, в течение всей профессиональной жизни индивида.

Чаще всего решение задач профессионального самоопределения завершается компромиссом, в результате которого профессия принимается индивидом лишь в целом или по основным позициям. При этом субъект осознает, что данная профессия не может удовлетворить все его потребности и обеспечить реализацию всего его потенциала, осознает субъект и негативное влияние отдельных факторов профессии. Компенсация проблем в рамках отмеченного компромисса осуществляется за счет расширения сфер жизнедеятельности индивида, прогнозирования будущих изменений, саморазвития.

В ходе экспериментального исследования было показано, что соотношение внешних и внутренних факторов в структуре ситуации, а также роль субъекта в отражении и создании самой ситуации в ходе профессионального развития личности изменяется.

При исследовании данных изменений нам удалось подтвердить гипотезу [9; 12 и др.] о существовании двух форм профессионального развития: пассивной (адаптивной) и активной (творческой, надситуативной). Суть пассивной модели профессионального становления заключается в том, что индивид в основном ориентируется на заданные нормативные требования, на выполнение профессиональных предписаний. При реализации второй модели индивид выходит за рамки требований, поднимается над ситуацией профессионального развития и превращает свой труд в объект практического преобразования.

В наших исследованиях удалось показать, что пассивная модель — первый этап профессионального развития, когда ведущая роль в структуре ситуации отводится профессиональным требованиям, это отмечается на стадии профессионального обучения и на начальных этапах самостоятельной профессиональной деятельности, вплоть до окончательного завершения профессиональной адаптации. В этот период уровень профессиональных требований как бы ведет за собой профессиональное развитие через перестройку ситуации, через постановку новых задач профессионального развития.

После завершения адаптации, длительность которой зависит от типа профессии, ведущую роль в детерминации профессионального становления начинают играть внутренние, психологические факторы. На примере ряда профессий удалось показать, что в условиях стабилизации профессиональных требований индивид начинает вмешиваться в создание самой ситуации через изменение требований к себе, к содержанию и условиям профессиональной деятельности. В этот период субъект начинает ориентироваться не на профессиональные, а на свои собственные требования, которые соотносены с профессиональными и возможностями самого субъекта.

Переход на активную модель профессионального становления осуществляется у менеджеров, учителей на 4–5-м году самостоятельной профессиональной деятельности. Однако такой переход отмечается далеко не у каждого специалиста и не в каждой профессии.

Создание новой ситуации профессионального становления личности через изменение отношения к себе как профессионалу подтверждают неоднократно высказываемые предположения, что самооценка — ведущий фактор профессионализации личности. Мы связываем переход к активной части профессионализации с началом формирования у субъекта профессионального пути.

Вместе с тем необходимо отметить, что и на стадии адаптивного профессионального развития субъект не остается пассивным, т. е. полностью подчиняющимся обстоятельствам. Так, в ходе эксперимента установлено, что учащиеся ПТУ отражают ситуацию на двух уровнях: когнитивном и регулятивном. В состав первой включается известная субъекту информация о ситуации, а в состав второй только та, которая необходима для решения конкретных учебно-профессиональных задач. Формирование двух уровней отражения ситуации является необходимой предпосылкой для дальнейшего творческого развития профессионала.

Активность субъекта в условиях адаптационного развития профессионала проявляется в дифференциации внешних и внутренних факторов ситуации, в оценке парциального влияния каждого из них на результаты деятельности. При этом данная оценка зависит от индивидуальных особенностей субъекта и уровня его профессионального развития. Так, спортсмены-экстерналы и спортсмены высокого уровня квалификации основные причины своих неудач видят во влиянии внешних, не зависящих от них факторов, а спортсмены-интерналы и спортсмены низкого уровня квалификации — внутренних, субъективных факторов.

Активность личности в условиях адаптивной модели профессионального становления проявляется в индивидуализации отражения и отношения к ситуации. Так, в ходе экспериментального исследования учеников-электросварщиков было установлено, что учащиеся совершенно по-разному

отражают одну и ту же учебно-производственную ситуацию, добиваясь при этом одинаково высокой эффективности деятельности.

Итак, в основе детерминации профессионального становления и реализации субъекта труда лежит социально-профессиональная ситуация становления, которая по отношению к субъекту выступает метасистемой, а обретаемые субъектом свойства по отношению к ней — системными качествами.

Библиографический список

1. *Абульханова-Славская К. А.* Диалектика человеческой жизни. М.: Мысль, 1977.
2. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977.
3. *Асмолов А. Г.* Психология личности. М.: Изд-во МГУ, 1990.
4. *Бодров В. А.* Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала/под ред. В. А. Бодрова. М.: ИП РАН СССР, 1991.
5. *Зеер Э. Ф.* Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск: Изд-во УрГУ, 1988.
6. *Климов Е. А.* Психология профессионала: Избранные психологические труды. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
7. *Кудрявцев Т. В.* Психология профессионального обучения и воспитания. М.: МЭИ, 1986.
8. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
9. *Митина Л. Н.* Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта, 1998.
10. *Ошанин Д. А.* Концепция оперативности в инженерной и общей психологии // Инженерная психология: теория, методология, практическое применение. М.: Наука, 1977.
11. *Поваренков Ю. П.* Психология профессионального становления личности. Курск: КРОСТ, 1991.
12. *Рубинштейн С. А.* Проблемы общей психологии. 2-е изд./отв. ред. Е. В. Шорохова. М.: Педагогика, 1976.
13. *Шадриков В. Д.* Деятельность и способности. М.: Логос, 1994.
14. *Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
15. *Buhler Ch.* Meaningful Living in the Mature Years // Aging and Leisure. New York: Oxford University Press, 1961.
16. *Super D. E.* The psychology of careers: An introduction to vocational development. New York: Harper & Row, 1957.