

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С.А. Дружилов

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ЧЕЛОВЕКА

Сибирский государственный индустриальный университет, г. Новокузнецк

Проблемы формирования профессионалов и профессионализма человека не могут рассматриваться вне конкретного социально-экономического контекста. Введение новых информационных технологий, компьютеризация труда и жизни человека повлекли за собой изменение традиционных представлений о профессиональных деятельности, профессионалах и профессионализме.

Под профессионализмом понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность с заданными показателями качества. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Человек может приобрести это свойство в результате специальной подготовки и долгого опыта работы, а может и не приобрести его, а лишь «числиться» профессионалом.

Профессионализм мы рассматриваем в качестве интегральной характеристики человека-профессионала, проявляющейся в деятельности и в общении. Профессионализм человека – это не только достижение им высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда. Профессионализм, являясь свойством конкретного человека-профессионала и полностью отражая его индивидуальность, одновременно реализуется как качество «надындивидуальное», поскольку формируется с учетом профессиональных требований конкретной социально-производственной системы и обеспечивает ее воспроизводство, сохранение и развитие.

Термин «профессионализм» в современной психологической литературе [1] используется для обозначения большой совокупности элементов, отражающих высокую продуктивность профессиональной деятельности. В то же время исследователи подчеркивают, что идею профессионализма не

следует ограничивать только представлениями о высоком уровне умелости профессионала [2].

Работа профессионала не сводится к тому, что видно стороннему наблюдателю; человека-профессионала (как носителя специфического свойства, именуемого профессионализмом) надо рассматривать как многоуровневую систему, имеющую не только внешние функции, но и сложные многообразные внутренние, в частности психические, функции. Согласно Е.А. Климову, профессионализм необходимо рассматривать не просто как некий высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную системную организацию сознания, психики человека [3]. При изучении профессионализма как *системного образования* мы исходим из следующих концептуальных предпосылок.

Во-первых, профессионал – это человек в целом: как индивид, как личность, как субъект деятельности и как индивидуальность. Поэтому профессионализм человека необходимо рассматривать во всех указанных аспектах.

Во-вторых, анализ профессионализма как системного образования подразумевает изучение всех измерений этого комплексного феномена. В качестве основных его измерений считаем целесообразным остановиться на рассмотрении профессионализма как *свойства*, как *процесса* и как *состояния* человека-профессионала.

1. Профессионализм, рассматриваемый как интегральное *свойство*, – это совокупность наиболее устойчивых и постоянно проявляющихся особенностей человека-профессионала, обеспечивающих определенный качественно-количественный уровень его профессиональной деятельности. Профессионализм (как свойство) является результатом онтогенеза человека в процессе его профессионализации.

2. Профессионализм, рассматриваемый как *процесс*, имеет *фазы*, или *стадии*: начало, течение (экстенсивное или интенсивное развитие, стагнацию, деградацию и др.), окончание. Процессуальный

аспект изучения феномена профессионализма основывается на выделении его временных характеристик: длительности и устойчивости фаз и стадий. Можно выделить следующие стадии развития профессионализма:

– *допрофессионализм*, когда человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, да и результативность его деятельности недостаточно высока;

– *собственно профессионализм*, когда человек становится профессионалом, демонстрирует стабильно высокие результаты; указанная стадия включает, в свою очередь, совокупность последовательно сменяемых фаз, каждая из которых характеризуется показателями, отвечающими требованиям определенных внутренних и внешних критериев;

– *суперпрофессионализм*, или *мастерство*, соответствующее приближению к «акме» – вершине профессиональных достижений;

– *послепрофессионализм* (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).

3. Профессионализм, рассматриваемый как *состояние* человека-профессионала, может быть *внутренне* и *внешне* наблюдаемым. Внутренне наблюдаемое состояние профессионализма – это зафиксированное сознанием субъекта на определенный момент времени интегральное ощущение комфорта (дискомфорта) в тех или иных подсистемах организма или всего организма в целом. Внешне наблюдаемое состояние профессионализма – это степень благополучия, определяемая по внешне читаемым признакам. Профессионализм, рассматриваемый как состояние человека-профессионала, активизирует регулятивные функции в адаптации субъекта к компонентам профессиональной среды.

В соответствии с теорией систем [4], описание профессионализма как *системы* следует проводить с учетом трех точек зрения, или принципов: *функционального, морфологического и информационного*. Рассмотрим указанные принципы подробнее.

Функциональный принцип описания профессионализма. Психологический феномен профессионализма как объект изучения интересен прежде всего *результатами* своего существования, местом, которое он занимает среди других психологических явлений. Поэтому познание профессионализма следует начинать с описания его *функций и критериев*.

Мы исходим из понимания того, что профессионализм предназначен для «обслуживания» (или «обеспечения») системы более высокого уровня, в качестве которой выступает *система профессиональной деятельности*. Поэтому уточним, что далее рассматриваются *функции* не в смысле круга профессиональных обязанностей, которые выпол-

няет специалист в той или иной деятельности, а в смысле круга задач, которые связаны с *феноменом профессионализма* человека в процессе преобразования действительности. *Критерии* определяют те совокупности признаков и их значения, которые позволяют судить о степени выполнения обобщенных и конкретных функций данного системного объекта.

Функции профессионализма. Вообще говоря, *функция* характеризует процессуальную и результативную стороны внешнего проявления свойств рассматриваемого объекта в данной системе отношений. С процессуальной стороны основная функция профессионализма представляет собой *преобразование субъекта труда*.

Конкретные функции профессионализма человека ориентированы на обеспечение решения следующих обобщенных *профессиональных задач*:

– создание потребительских стоимостей, качество, надежность и производительность которых не ниже нормативного уровня;

– производство, сохранение и развитие нормативно одобряемого способа конкретной профессиональной деятельности, ее развитие за счет индивидуального обогащения;

– воспроизводство, сохранение и развитие конкретной профессиональной общности, участником которой является данный специалист и которая, в свою очередь, является частью всего профессионального сообщества и общества в целом.

Конкретизация функций профессионализма позволяет обратиться к анализу тех свойств (качеств) человека-профессионала, которые обеспечивают их реализацию. К ним относятся *профессионально важные качества* (ПВК) и *отношения* человека к профессиональной деятельности и профессии в целом. Выполнение функций сопровождается получением не только полезных результатов, но и определенных издержек (затрат), которые могут быть как материальными, так и нематериальными (социальными, психологическими). Функциональный подход требует изучения условий, в которых возникает, реализуется и развивается профессионализм.

Поскольку функции характеризуют процессы с точки зрения их результатов, которые могут быть как внешними («объективными»), так и внутренними («субъективными»), неизбежен вопрос о критериях оценки результатов.

Критерии профессионализма. Критерии, т.е. показатели, на основе которых можно судить об уровне профессионализма, могут быть двух видов [5]: внешние по отношению к человеку (объективные) и внутренние (субъективные). Учитывая активную роль человека в процессе профессионализма, будем опираться на три обобщенных критерия, предложенных Ю.П. Поваренковым [6]:

1. Критерий *профессиональной продуктивности* характеризует уровень профессионализма человека и степень соответствия его социально-профессиональным требованиям. Этот критерий характеризуют такие *объективные* показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность, надежность профессиональной деятельности и т.д. Мы считаем, что важнейшей компонентой обобщенного критерия профессиональной продуктивности является *эффективность* профессиональной деятельности, рассматриваемая нами как интегральный показатель, включающий экономическую, социальную, психологическую и «клиентоцентрированную» составляющие [7]. *Экономическая* эффективность деятельности определяется отношением доходов к затратам при получении полезного результата. *Психологическая* эффективность определяется соотношением удовлетворенности специалиста и психофизиологической «цены» его деятельности. *Социальная* эффективность характеризуется соотношением полезного социального результата (это могут быть социальные потребности производственной группы, в которой работает специалист) и социальных издержек этой группы. Под «клиентоцентрированной» эффективностью понимается степень ориентации субъекта труда не на сиюминутную выгоду, а на долгосрочные взаимоотношения с потребителем. При совместной деятельности можно говорить о долевом вкладе данного работника в продуктивность деятельности коллектива.

2. Критерий *профессиональной идентичности* характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального ресурса. Оценивается на основе *субъективных* показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой. Мы считаем, что профессиональная идентификация человека происходит путем соотнесения интериоризированных моделей профессии и профессиональной деятельности с профессиональной Я-концепцией. Последняя включает представление о себе как члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих профессиональному сообществу. Сюда входят представления о ПВК, необходимых профессионалу, а также система *отношений* человека к профессиональным ценностям [8].

Профессиональная идентичность требует принятия человеком определенных идей, убеждений, правил поведения, принятых и разделяемых членами профессионального сообщества. При отсутствии профессиональной идентичности имеет место

профессиональный маргинализм. Е.П. Ермолаева приводит следующий существенный признак профессионального маргинализма [9]: при внешней формальной причастности к профессии имеет место внутренняя непринадлежность к профессиональной этике и ценностям как в плане идентичности самосознания (самоотождествления со всем грузом ответственности, должностных обязанностей и морали), так и в сфере реального поведения (действие не в рамках профессиональных функций и этики, а под влиянием иных мотивов или целей).

3. Критерий *профессиональной зрелости*, предложенный Д. Сьюпером, свидетельствует об умении человека соотносить свои профессиональные возможности и потребности с профессиональными требованиями, которые к нему предъявляются. Сюда входит профессиональная самооценка, уровень притязаний, способность к саморегуляции и др. В структуре профессиональной самооценки выделяют *операционально-деятельностный* и *личностный* аспекты [10]. Первый из них связан с оценкой себя как субъекта деятельности и выражается в самооценке уровня профессиональной умелости (сформированности умений и навыков) и уровня профессиональной компетентности (системы знаний). Второй аспект выражается в оценке своих личностных качеств в соотношении с идеалом образца («Я-идеальное») профессиональной Я-концепции [11].

При анализе профессиональной самооценки полезно выделять самооценку *результата* (отражающую удовлетворенность своими достижениями) и самооценку *потенциала* (отражающую уверенность человека в своих силах) [12]. Низкая самооценка результата не обязательно говорит о профессиональной незрелости или о «комплексе профессиональной неполноценности». Более того, наши исследования показывают, что низкая самооценка результата в сочетании с высокой оценкой *индивидуального ресурса профессионального развития* (ИРПР) человека является фактором его саморазвития [13].

Морфологический принцип описания дает представление о строении изучаемой системы. Он включает описание состава образующих ее элементов (подсистем), их назначения, а также структуры связей между ними. Морфологическое описание иерархично: конкретизация морфологии дается на нескольких уровнях. Профессионализм представляется нам в виде вершины пирамиды, в основе которой лежат профессиональные знания, на них «надстраивается» профессиональный опыт, профессиональная компетентность и профессиональная пригодность.

Структура профессионализма как системы определяется совокупностью устойчивых связей меж-

ду элементами, ее образующими. Рассмотренные выше критерии профессионализма являются относительно независимыми друг от друга, что позволяет предположить существование следующих трех подсистем профессионализма, каждая из которых имеет свою *структуру*:

1. Подсистема *профессиональной продуктивности* образует структуру, состоящую из ПВК и профессиональных отношений, непосредственно влияющих на производительность, качество и надежность деятельности. В качестве системообразующих факторов данной структуры приняты *составляющие эффективности* деятельности.

2. Подсистема *профессиональной идентичности* характеризуется структурой, которая в качестве элементов включает ПВК и профессиональные отношения, обеспечивающие принятие профессии как лично значимой. Системообразующими компонентами в рассматриваемой структуре является *профессиональная направленность*, а также *удовлетворенность* профессией и профессиональной деятельностью.

3. Подсистема *профессиональной зрелости* описывается структурой, включающей ПВК профессионала и его профессиональные отношения, обеспечивающие саморегуляцию и самодетерминацию становления профессионализма человека. Значимым элементом здесь является *смысл* профессиональной деятельности. Системообразующим компонентом в структуре связей выступает *профессиональное самосознание*.

Информационный принцип описания, базирующийся на сопоставлении количественных показателей выделенных структур, позволяет проводить анализ динамики становления профессионализма и составляющих его подсистем. Рассматриваемые в динамике структуры, характеризующие различные

фазы профессионализма, имеют разный состав образующих их компонентов, а также разную тесноту корреляционных связей между ними.

В соответствии с энтропийным подходом [14], развитие системы определяется изменением во времени количества составляющих ее элементов, сложности структуры, проявляющейся в изменении числа значимых связей между образующими систему элементами, а также изменением энтропии системы. Сочетание этих показателей позволяет сделать выводы о векторе изменения профессионализма: интенсивное или экстенсивное развитие, стагнация, деградация и др.

В нашем случае методическая сторона подхода сводится к следующим процедурам. Каждая из подсистем профессионализма описывается совокупностью образующих ее компонентов, находящихся в определенной взаимосвязи, что может быть представлено в виде соответствующих корреляционных плеяд. Разные фазы профессионализма характеризуются разным составом компонентов (факторов), а также и разной структурой и теснотой корреляционных связей между ними. Для каждой из анализируемых подсистем имеется свой *системообразующий фактор*, непосредственно связанный с соответствующим *критерием* профессионализма. Наличие статистически значимой корреляционной связи того или иного фактора с системообразующим (критериальным) служит основанием считать данный фактор его в качестве «профессионально значимого элемента» данной подсистемы.

Использование трех указанных принципов (функционального, морфологического информационного) позволяет дать достаточно полное описание феномена профессионализма, рассматриваемого в качестве объекта психологического изучения.

Литература

1. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
2. Габдреев Р.В. Методология, теория, психологические резервы инженерной подготовки. М., 2001.
3. Климов Е.А. Психология профессионала. М.; Воронеж, 1996.
4. Дружинин В.В., Конторов Д.С. Проблемы системологии. М., 1976.
5. Дмитриева М.А., Дружилов С.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование: Альманах. Вып. 4. Новокузнецк, 2000.
6. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 2002.
7. Дружилов С.А. Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности // Объедин. науч. журн. 2001. № 22.
8. Дворцова Е.В., Дружилов С.А. Профессиональная Я-концепция и профессиональная модель профессиональной деятельности // «Ананьевские чтения-2001»: Тез. науч.-практ. конф. СПб., 2001.
9. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психол. журн. 2001. Т. 22. № 4.
10. Реан А.А. и др. Психология адаптации личности. СПб., 2002.
11. Данилова О.Ю., Дружилов С.А. Методика изучения Я-концепции личности // Аспирант и соискатель. 2003. № 5.
12. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. СПб., 2000.

13. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк, 2002.
14. Рыжов Б.Н. Системная психология (методология и методы психологического исследования). М., 1999.

В.Е. Орёл

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ В МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЕ ЛИЧНОСТИ

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Постановка проблемы. Исследование взаимосвязи мотивационной сферы и параметров психологического выгорания представляется достаточно важным по ряду причин. Во-первых, мотивационная подструктура личности традиционно является ведущей детерминантой личности, а вектор «мотив–цель» определяет развертывание и протекание системы деятельности, что отмечается в работах многих отечественных психологов [1–4]. Во-вторых, она играет существенную роль в возникновении выгорания, о чем свидетельствует популярность экзистенциального подхода к источникам его возникновения [5]. Вместе с тем, несмотря на важную роль мотивационной сферы в формировании выгорания, эмпирических исследований, посвященных данной проблеме, очень мало.

Речь идет прежде всего о выявлении связи уровня притязаний работников и их ожиданий реализовать свои жизненные цели с синдромом психологического выгорания. Данные немногочисленных исследований, проведенных в этом направлении, дают весьма противоречивое представление об этой проблеме. Ряд исследователей указывают на положительные корреляции между уровнем притязаний и выгоранием [6–8]; при этом некоторые из них находят эту связь незначимой [7], и только в отдельных работах отмечается отрицательная корреляция между выгоранием и мотивацией, связанной с работой [9–13].

Нередко отмечают неоднозначные взаимоотношения между мотивацией к работе и факторами выгорания. Установлено, что наибольшую связь с мотивами труда имеют эмоциональное истощение и деперсонализация, в то время как значимые корреляции с редуцией профессиональных достижений отсутствуют [12]. Интересные результаты относительно связи выгорания с процессами самоактуализации человека получены Г.В. Залевским и его коллегами. Ими показана специфика взаимодействия различных смысложизненных ориентаций с составляющими выгорания [9].

Аналогичным образом установлены взаимосвязи между содержательными аспектами ценностно-

мотивационной сферы личности и выгоранием. При этом отмечается, что важным фактором, обуславливающим выгорание, является рассогласование между ценностями личности и возможностью их реализации, что подтверждено теоретическими и эмпирическими исследованиями. Наиболее ярким отражением этого факта служит феномен «трудоголизма», под которым понимается деформация мотивационной сферы личности, выражающаяся в направленности всей своей активности только на работу. Такая личность большую часть времени проводит на рабочем месте, думает и говорит только о работе, интерес к остальным сферам жизни теряется. Ряд авторов считают, что «трудоголизм» служит своеобразным способом защиты личности, попыткой уйти от решения проблем в семейной и других сферах жизнедеятельности [14]. В ряде эмпирических исследований подчеркивается наличие тесной положительной связи между выгоранием и «трудоголизмом» [15].

Подводя краткий итог анализа взаимодействия мотивационной сферы личности профессионала с выгоранием, можно констатировать недостаточную изученность этого аспекта проблемы выгорания. Основное содержание рассмотренных работ связано с выяснением взаимосвязи между отдельными аспектами мотивационной составляющей личности и выгоранием, что обусловлено особенностями аналитического подхода к исследованию.

Целью нашего исследования стало рассмотрение взаимосвязей психического выгорания и мотивационной сферы личности с позиций структурно-функционального подхода, успешно развиваемого в ряде работ отечественных авторов [16–18].

Этот подход к изучению взаимосвязей выгорания и мотивации предполагает рассмотрение такой зависимости на разных уровнях функционирования субъекта. В качестве отправной точки мы рассматриваем зависимость выгорания от мотивации на трех уровнях: индивидуальном, межличностном и организационном. Индивидуальный уровень представлен мотивационным потенциалом субъекта в плане его достижений; социально-психологи-