

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

*Ю.П. Поваренков*

## ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СУБЪЕКТА ТРУДА

Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского

Профессионально важные качества (ПВК) – традиционный предмет исследования в теоретической и прикладной психологии труда, а также в других отраслях психологической науки, где изучаются проблемы профессионализации личности. Начиная с психотехников, обсуждению и анализу данного понятия посвящено большое количество работ. Не меньшее количество исследований посвящено описанию того, как выявляются и оцениваются ПВК при решении задач профессионального отбора и профессионального обучения. Все это свидетельствует о том, что понятие ПВК является утвердившимся элементом психологического тезауруса, обладает строго очерченным объемом и содержанием.

Вместе с тем в настоящее время возникла потребность в уточнении и конкретизации психологического содержания данного понятия. Это связано, в первую очередь, с тем, что в рамках целостных концепций профессионального развития, в которых данный процесс исследуется, начиная с этапа первичной оптации до завершения профессиональной карьеры, понятие ПВК используется более широко. Оно соотносится не только с требованиями профессиональной деятельности, но и с другими формами профессиональной активности личности. С другой стороны, независимо от роли целостных концепций профессионализации, в уточнении нуждается вопрос о соотношении профессионально важных и индивидуальных качеств субъекта труда, которые, как известно, являются основой для формирования ПВК.

С учетом сказанного выше, в рамках настоящей статьи предполагается обозначить решение двух задач. Во-первых, мы попытаемся уточнить представления о содержании и функциях ПВК, учитывая их влияние не только на решение профессиональных задач, но и задач профессионального развития субъекта труда. Во-вторых, постараемся ответить на вопрос, как влияют индивидуальные качества субъекта труда на содержание и структуру ПВК; одинаковыми ли по содержанию, «индивиду-

альному наполнению» являются ПВК у специалистов, демонстрирующих высокую или очень высокую профессиональную продуктивность?

### 1.

Большое внимание изучению ПВК уделяется в системогенетической концепции В.Д. Шадрикова. Он 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» [14, с. 68]. Из данного определения следует, что именно содержание профессиональной деятельности или, более широко, содержание профессиональной активности субъекта труда задает специфику ПВК. Возникает вопрос: какие формы профессиональной активности реализует субъект труда?

Не подлежит никакому сомнению, что ведущая роль отводится профессиональной деятельности, то есть деятельности, направленной на преобразование окружающей действительности с целью создания потребительных стоимостей. В конечном счете вся сложная и многоуровневая система профессионального образования создана для того, чтобы обеспечить формирование и высоко продуктивное функционирование данной формы профессиональной активности субъекта труда.

Другая, не менее важная функция субъекта – это преобразование, изменение самого себя, которое осуществляется в форме развития (саморазвития) и научения. «Изучая личность как субъект 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» [4, с. 309].

Нет необходимости специально доказывать, что эти формы профессиональной активности тесно

связаны между собой, поскольку личность реально изменяет себя в основном через преобразование предметной действительности, на основе осознания недостаточности субъективных ресурсов для решения данной задачи. Поэтому несоответствие уровня выполнения профессиональной деятельности объективным и субъективным требованиям побуждает субъект к тем или иным формам профессионального развития, а его результаты становятся основой для более эффективного выполнения профессиональной деятельности.

В работах ряда авторов (О.В. Конопкин, В.И. Моросанова и др.) выделяется еще одна важная функция субъекта труда – регулятивная. Она направлена не на качественное 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 эффективное достижение цели деятельности, тогда включаются механизмы качественного преобразования субъекта труда: научение и развитие.

Проведенный анализ позволяет таким образом выделить следующие ведущие формы активности субъекта труда: преобразование действительности с целью создания потребительных стоимостей, регулирование деятельности по созданию стоимостей, преобразование самого себя в целях самореализации и повышения эффективности деятельности, в качестве которого выступает развитие и научение, и, наконец, регулирование процесса преобразования самого субъекта труда.

Фактически выделяются две ведущие формы профессиональной активности, для обозначения которых используются термины формирование и функционирование, становление и реализация, ассимиляция и аккомодация. В соответствии с ведущими формами активности субъекта труда выделяются две основные группы ПВК:

– ПВК профессиональной деятельности, которые обеспечивают реализацию, функционирование, аккомодацию потенциала субъекта труда;

– ПВК профессионального развития и научения, которые влияют на эффективность формирования, развития, ассимиляции субъекта его профессионального потенциала.

Имеет смысл выделить и две дополнительные группы ПВК:

– ПВК регуляции профессиональной деятельности (исполнения, реализации, функционирования);

– ПВК регуляции форм активности, которые обеспечивают становление субъекта труда.

Предложенная классификация ПВК не является оригинальной. Так, в работах Н.В. Нижегородцевой

и В.Д. Шадрикова выделяются «учебно важные качества», которые влияют на эффективность учебной деятельности. Этой точки зрения придерживается и А.В. Карпов. Он пишет: «...разделяют ПВК освоения деятельности и ПВК выполнения. Первые наиболее важны для эффективного, то есть качественного и быстрого овладения субъектом деятельности; вторые – для ее реализации на нормативно заданном уровне. Эти две группы ПВК частично совпадают, а частично различаются» [11, с. 194].

Однако мы ставим вопрос несколько шире, поскольку выделяем различные формы профессиональной активности, которые обеспечивают становление субъекта труда, а именно: поиск и выбор профессии, профессиональная адаптация, профессиональное самоопределение, профессиональное копинг-поведение, построение и реализация карьеры, профессиональная идентификация и ряд других. Поэтому речь может идти не только о ПВК обучения или освоения деятельности, но ПВК выбора профессии, профессиональной адаптации и т.д.

В зависимости от формы активности субъекта труда будут различаться и параметры оценки ее эффективности, которые используются для выделения соответствующих ПВК. Так, для оценки эффективности учебной деятельности используются такие показатели, как успеваемость, скорость и качество обучения, и т.д.; для оценки эффективности регуляции используются показатели адекватности программы деятельности поставленной цели, показатели соответствия уровня притязаний возможностям субъекта; для оценки эффективности опции – скорость и точность (адекватность) выбора профессии.

## 2.

Следующий вопрос, на который необходимо ответить, – какие индивидуальные качества могут выступать в роли ПВК?

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, в том числе и психологические, которые, по его мнению, определяют профессионализм субъекта труда, а следовательно, могут являться ПВК:

1. Свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности).

2. Практис профессионала (коммуникативные, регулятивные, исполнительские и т.д. 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 (1977) высшей интеграцией субъектных свойств рассматривает 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 считает, 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 пять подструктур индивидуальных качеств, которые могут стать ПВК:

- профессиональную направленность;
- профессиональный опыт;
- профессиональную одаренность;
- профессиональное самосознание;
- качества личности (характер, 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 – это усвоенные человеком

познавательные, сенсомоторные, трудовые и иные действия, которые обеспечивают эффективную реализацию функций профессионала. Профессиональные привычки – 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 составляют основу 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 является ведущим условием становления профессионала как субъекта профессионального пути.

В отечественной психологии черты, свойства или качества личности описываются на уровне понятий «характер» и «темперамент».

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 ориентированными качествами (ПОК). В зависимости от механизма влияния на эффективность деятельности и развития субъекта ПОК делятся на собственно 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 эмпирического исследования это влияние описывается коэффициентами корреляции невысокого уровня значимости.

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

### 3.

Итак, мы видим, что профессионально ориентированные качества формируются на базе индивидуальных качеств человека и, следовательно, на этом уровне проявляется ведущее противоречие профессионального становления субъекта труда, то есть противоречие между социально-профессиональными требованиями и индивидуальными ресурсами человека. Попытаемся представить, как это противоречие реализуется на уровне формирования ПОК.

Мы исходим из того, что ПОК как свойства субъекта труда могут быть адекватно поняты и определены лишь в качестве интегральных системных образований. Это означает, что между ПОК и индивидуальными качествами нет однозначного механического соответствия. Скорее всего, в основе формирования ПОК лежит некоторая совокупность, система индивидуальных качеств, которые функционируют в режиме взаимодействия, взаимокompенсации и взаимодополнения.

ПОК не могут быть сформированы с учетом только специфики индивидуальных качеств человека или их комплексов. Свою качественную и количественную определенность ПОК приобретают в рамках метасистемы, в которой личность профессионала является одним из компонентов. В данном случае речь идет о ситуации профессионального развития и реализации субъекта труда, которая представляет собой динамическую метасистему, включающую социально-профессиональные требования, условия и индивидуальные возможности, притязания субъекта по их реализации.

Таким образом, для того, чтобы раскрыть сущность ПОК, мы должны «выйти за рамки» индивида и обратиться к категории «сверхчувственных» системных качеств. «Исходным материалом» для формирования ПОК в процессе профессионализации являются 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.

Поэтому следует признать, что и по форме, и по содержанию ПВК-ПЗК относятся к категории системных качеств. Являясь качествами конкретного человека и полностью отражая его индивидуальность, они, тем не менее, реализуются как качества «надьиндивидуальные», поскольку формируются с учетом профессиональных требований конкретной социально-производственной системы и обеспечивают ее воспроизводство, сохранение и развитие. ПОК как системные качества являются свойствами и компонентами метасистемы, которую мы называем социально-профессиональной ситуацией становления и реализации субъекта труда.

Именно включенность в данную метасистему и подчиненность ее требованиям придают ПОК соответствующую профессиональную ценность, а их индивидуальное «наполнение» определяет индивидуальную неповторимость личности профессионала и позволяет ему обогащать профессионально ориентированные качества свойствами своей индивидуальности.

Сформулируем более четко выдвинутые выше предположения:

– ПВК-ПЗК являются системными качествами, которые строятся на основе индивидуальных качеств человека, но в качественном и количественном отношении соответствуют требованиям метасистемы «социально-профессиональная ситуация развития и реализации субъекта труда»; они являются системными качествами данной системы;

– ПВК-ПЗК являются интегральными качествами, то есть их содержание определяется не одним, не двумя и т.д., а системой индивидуальных качеств, которые взаимодействуют между собой в режиме взаимодополнения и взаимокompенсации.

На наш взгляд, признание этих двух положений позволяет ответить на вопрос, почему профессионалы высокого уровня обладают неповторимой индивидуальностью, хотя все они обладают набором необходимых ПВК и ПЗК, а это должно нивелировать индивидуальные различия.

Для проверки выдвинутых выше предположений нами было организовано специальное эмпири-

ческое исследование, в котором мы попытались доказать, что ПОК являются интегральными системными качествами (в сборе материалов принимала участие наша аспирантка О.Б. Нурлигаянова). Предметом исследования выступила педагогическая толерантность. В исследовании приняло участие около 300 учителей средних общеобразовательных школ Архангельской области с различным стажем педагогической работы (от года до 40 лет). Исследование осуществлялось в несколько этапов.

На первом этапе оценивалась эффективность педагогической деятельности учителей, включая ее учебный и воспитательный компонент. Для ее оценки использовалась методика Н.Б. Авалуева «Коэффициент эффективности воспитательной деятельности педагога» [2]. На втором этапе у тех же учителей измерялся уровень развития коммуникативной и социокультурной толерантности. Для этих целей использовались методики В.В. Бойко [10] и Д.В. Зиновьева [5].

Далее вычислялся коэффициент корреляции между показателями эффективности педагогической деятельности и толерантности. На основании подсчета показателей множественной регрессии из 13 факторов толерантности, представленных в двух методиках, выделено 6, которые в максимальной степени влияли на эффективность педагогической деятельности учителей. Используя эти факторы и их коэффициенты регрессии, подсчитывался уровень развития педагогической толерантности.

На следующем этапе исследования у школьных педагогов диагностировалась степень выраженности различных черт личности с использованием 16-факторного опросника Р. Кеттелла [13]. Вычислялся профиль личности для учителей с низким (1–20 процентиля), средним (21–80 процентиля) и высоким (81–100 процентиля) уровнем развития педагогической толерантности.

Далее средствами кластерного анализа проводилась классификация структуры личностных черт у учителей с высоким уровнем развития педагогической толерантности. Подсчитывались коэффициенты множественной регрессии между уровнем развития структуры личностных черт и степенью выраженности педагогической толерантности. На основе этой информации строились уравнения регрессии.

Обратимся к анализу полученных результатов. Установлено, что эффективность обучения значимо выше эффективности воспитательной деятельности учителей. Отсутствует значимая связь между эффективностью педагогической деятельности и стажем. Анализ показал, что до определенного момента (продолжительность стажа 7–11 лет) эффективность педагогической деятельности значимо растет, а затем снижается. Однако ее снижение идет не за счет реального уменьшения профессиональной

продуктивности учителей, а за счет увольнения наиболее способных. В исследованиях динамики профессиональной продуктивности учителей, которые проводились нами 15–20 лет назад, зафиксировано, что реальная педагогическая эффективность растет в течение 10–15 лет, затем отмечается период ее стагнации, а затем, после 20–25 лет профессиональной деятельности, происходит ее снижение.

Зафиксирована невысокая, но значимая отрицательная связь педагогической эффективности с коммуникативной интолерантностью (методика Бойко,  $r = -0.35$  при  $p < 0.01$ ) и высокая значимая связь с социокультурной толерантностью (методика Зиновьева,  $r = 0.69$  при  $p < 0.001$ ). Это означает, что высокопродуктивные педагоги характеризуются высокой социальной толерантностью и низкой коммуникативной интолерантностью. Выявленные связи указывают на то, что социальная толерантность является профессионально важным качеством педагогов.

Результаты психодиагностического обследования учителей с помощью методики Кеттелла позволили зафиксировать личностный профиль педагогов с низким и высоким уровнем социальной толерантности. Высокотолерантные педагоги характеризуются более высоким интеллектом, эмоциональной устойчивостью, социальной смелостью, доверчивостью, спокойствием, неконфликтностью, отсутствием тревожности, низкой фрустрированностью и высокой интегративностью.

Далее мы более подробно исследовали группу педагогов, обладающих высоким уровнем развития социальной толерантности. С помощью кластерного анализа было установлено, что группа высокотолерантных педагогов делится на 4 значимо отличающихся подгруппы (кластера). При этом высокий уровень толерантности достигается за счет разных факторов (качеств личности) теста Кеттелла.

Первый тип учителей с высокой социальной толерантностью характеризуется низким уровнем тревожности, высоким уровнем самоудовлетворенности, склонностью к чувству вины, эмоциональной устойчивостью, смелостью, недостаточным принятием моральных стандартов, покорностью. Педагогическая толерантность этой группы высокотолерантных педагогов описывается следующим уравнением регрессии:  $ПТ = 160.6 - 5.6TP + 1.4Q2 + 3.1O - 0.75I + 2.46N - 4.3G - 2.1E$ . Здесь и далее ПТ – педагогическая толерантность как ПВК, заглавные буквы латинского алфавита – факторы теста Кеттелла.

Второй тип учителей с высокой педагогической толерантностью описывается следующим уравнением регрессии:  $ПТ = 172,8 - 4.11Q1 - 4.5N + 3.69G$ .

Третий тип учителей с высокой педагогической толерантностью описывается следующим уравнением регрессии:  $ПТ = 156.1 - 2.06Q1$ .

Четвертый тип учителей с высоким уровнем педагогической толерантности описывается следующим уравнением регрессии:  $ПТ = 247.5 - 9.1TP - 5.34ЭК - 1.29M + 5.04I - 4.43N$ .

Итак, проведенный эмпирический анализ показал, что социальная толерантность является для педагога средней школы профессионально важным качеством, поскольку она значимо влияет на профессиональную продуктивность учителя. Педагоги с высоким уровнем развития социальной толерантности демонстрируют высокую эффективность

воспитательной и учебной деятельности, с уровнем ниже среднего – низкую.

Полученные эмпирические данные свидетельствуют, что в основе социальной толерантности, как ПВК учителя, лежит система индивидуальных качеств, которые диагностируются при помощи теста Кеттелла. Их разное сочетание, которое фиксируется уравнением множественной регрессии и личностным профилем, обеспечивает высокий уровень развития социальной толерантности и высокий уровень профессиональной продуктивности.

## Литература

1. Абульханова-Славская К.А. Дialeктика человеческой жизни. М., 1997.
2. Авалуев Н.Б. Критериальный подход к оценке эффективности воспитательной деятельности педагога. Дис. канд. пед. наук. СПб., 2003.
3. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977.
4. Асмолов А.Г. Психология личности. М., 1990.
5. Зиновьев Д.В. Повышение педагогического мастерства будущего педагога на основе формирования социокультурной толерантности. Дис. канд. пед. наук. Красноярск, 2000.
6. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. Москва; Воронеж. 1996.
7. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
8. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
9. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 2002.
10. Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности личности. Под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. М., 2003.
11. Психология труда / Под ред. А.В. Карпова. М., 2003.
12. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. М., 1957.
13. Рукавишников А.А., Соколова М.В. Пособие по применению личностного опросника Р. Кеттелла. Ярославль, 1992.
14. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.

*Д.Ю. Кузнецов, Ю.П. Поваренков, Н.А. Цветкова*

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАЖ КАК ФАКТОР ИЗМЕНЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Ярославский государственный педагогический университет им К.Д. Ушинского

Удовлетворенность трудом как эмпирический показатель широко используется психологами, социологами и другими категориями специалистов для анализа складывающейся на производстве ситуации и оценки отношения к ней работников. Надо признать, что изучению удовлетворенности трудом (УТ) посвящено большое количество исследований в отечественной и зарубежной психологии. Изучалась связь УТ с удовлетворенностью жизнью, влияние на УТ качественных и количественных особенностей мотивационной сферы личности, связь УТ с полом, образованием, социальным статусом и другими характеристиками личности. Вместе с тем за рамками глубокого психологического анализа долгое время оставались вопросы динамики УТ в

зависимости от возраста работника и его профессионального стажа.

В ряде отечественных и зарубежных исследований [3] зафиксированы тенденции изменения УТ в зависимости от хронологического возраста человека. Хронологический возраст является временным параметром жизненных циклов человека. Поэтому изучение динамики УТ в зависимости от возраста позволяет ответить на вопрос, как изменяется отношение человека к труду на различных этапах его жизненного пути.

В настоящей работе речь пойдет о влиянии профессионального стажа на УТ. Хронологический возраст и профессиональный стаж тесно связаны между собой, но никогда не совпадают, так как от-