

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СУБЪЕКТА ТРУДА: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ

Предлагается интегративный подход к профессионализму и профессиональной деятельности. Профессионализм рассматривается как особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную работу, в том числе в трудных условиях. Показано, что методологию, теорию и методы, созданные в инженерной психологии, созданные для анализа деятельности человека-оператора, можно адаптировать ко многим другим видам профессионального труда. Формулируются методологическая парадигма подхода, основные теоретические концепции, методический инструментарий. Рассматривается концепция профессионализма человека как реализация его индивидуального ресурса профессионального развития (ИРПР).

Проблемы формирования профессионалов и профессионализма не могут рассматриваться вне конкретного социально-экономического контекста. Новые информационные технологии, компьютеризация труда и жизни человека повлекли за собой изменение тра-

диционных представлений о профессиональных деятельности, профессионалах и профессионализме.

Под *профессионализмом* нами понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно осуществлять сложную деятельность в самых

разнообразных условиях, преодолевая объективные и субъективные трудности. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Профессионализм мы рассматриваем в качестве интегральной характеристики человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности). Профессионализм человека — это не только достижение им высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека.

В начале наступившего века проблемы профессионализма стали предметом пристального рассмотрения психологической науки¹. Существуют необходимые теоретические предпосылки и накопленные эмпирические материалы, которые могут служить отправной точкой для разработки психологических проблем профессионализма. В инженерной психологии — это работы Г. С. Никифорова по проблемам самоконтроля и надежности профессиональной деятельности, разработки Г. В. Суходольского по психологической теории деятельности², В. А. Бодрова — по проблемам формирования личности профессионала и профессиональной пригодности³, Ю. К. Стрелкова — по проблемам операционально-смысловой структуры профессионального опыта, ошибок в деятельности опытного специалиста⁴. В психологии труда это работы Е. А. Климова — по проблемам профессионального самоопределения⁵, В. Д. Шадрикова — по проблемам системогенеза профессиональной деятельности⁶, М. А. Дмитриевой — по психологическому анализу

системы «человек—среда», проблемам профессиональной адаптации и профессионального долголетия⁷, С. А. Маничева — по изучению риска в трудовой деятельности⁸ и др. В последние годы серьезное внимание в психологии труда уделяется вопросам профессиональной деформации⁹, в том числе деформации личности педагогов¹⁰. Различными аспектами проблемы профессионализма занимаются Е. П. Ермолаева¹¹, Д. И. Завалишина¹², Н. С. Пряжников¹³ и др.

Имеющиеся к настоящему времени теоретические разработки и накопленные эмпирические данные по различным видам профессиональной деятельности дают возможность говорить о существенном продвижении по пути познания сущности профессионализма как психологического феномена. Но задача раскрытия психологических механизмов формирования и развития профессионализма субъекта труда, влияния на становление человека как профессионала его внутренних ресурсов и ресурсов профессионального сообщества еще не нашла своего решения.

Сложившаяся ситуация в психологии требует создания некоего интегративного подхода к профессионализму и профессиональным деятельности человека. Этот подход должен включать в себя достижения различных разделов психологии: психологии труда, социальной психологии, психологии надежности, психологии профессионального здоровья и профессионального долголетия и др. Безусловный вклад в создание такого подхода может оказать инженерная психология, накопившая за свою полувековую историю обширный арсенал теоретических концепций, категорий, методов и методик, которые могут быть распространены на широкий спектр профессиональных деятельностей.

**Теоретические основы
интегративного подхода
к профессионализму субъекта труда**

В настоящее время взаимодействия человека с Миром все больше опосредуются техникой, профессиональная деятельность становится все более сложной и ответственной, приобретает оперативность, а профессионал оказывается во многом аналогичным человеку-оператору. Поэтому методологию, теорию и методы, созданные в инженерной психологии, можно адаптировать к другим видам профессиональных деятельностей людей. Этому способствует и то обстоятельство, что многие концепции и категории, созданные в инженерной психологии, приобрели общепсихологический характер и могут быть распространены на широкий спектр профессиональных деятельностей, осуществляемых в системе «человек — профессиональная среда».

Распространение концепций и категорий, разработанных в инженерной психологии, на предметную область психологии профессиональной деятельности создает реальную предпосылку для создания интегративного подхода к проблеме психологии профессионализма человека. Основные аспекты предлагаемого подхода можно свести к следующим положениям.

Методологическую основу составляет системный принцип в сочетании с антропоцентрической, естественнонаучной и культурно-исторической парадигмами, позволяющими сочетать гуманитарные ценности с качественно-количественными моделями и алгоритмическими технологиями. В соответствии с этими парадигмами профессионал рассматривается как субъект труда, осуществляющий сознательную, целенаправленную деятельность. При этом все компоненты дея-

тельности оцениваются в человеческом отношении, оценки основываются на измерениях, гипотезы статистически доказываются, а правила формулируются до четких предписаний, позволяющих проектировать деятельность и готовить профессионалов.

Теоретическую основу предлагаемого подхода составляет совокупность психологических *концепций*, продемонстрировавших свою действенность при изучении отдельных аспектов профессионализма и профессиональной деятельности. Назовем основные из них:

1. Концепция *деятельности как целеустремленной открытой системы* и человека как субъекта труда, реализующего и развивающего свой внутренний ресурс в процессе профессиональной деятельности.

2. Концепция *информационных и концептуальных моделей*.

Под информационной моделью традиционно понимается совокупность сигналов от технических средств контроля и управления, позволяющая человеку-оператору воспринимать и оценивать состояния объекта управления, среды и результатов собственных действий. Но любой человек в деятельности и без специальных технических средств получает значимую для него информацию. Поэтому общее понятие информационной модели можно сформулировать так: информационная модель — это совокупность информации, получаемой профессионалом разными способами для осуществления деятельности с желаемыми результатами.

Под концептуальной моделью, в отличие от модели информационной, первоначально понимали некое психическое образование. Понятие «концептуальная модель» (*conceptual model*) было предложено английским психологом А. Т. Велфордом (1961) и раскрывалось

как *глобальный образ*, формирующийся в голове оператора. А. А. Крылов дал лаконичное определение концептуальной модели как образно-понятийной модели деятельности¹⁴. А. И. Галактионов выяснил иерархическое строение этой модели¹⁵. Г. В. Суходольский отмечает, что концептуальная модель деятельности представляет собой *психическую сторону организации деятельности*, которая формируется во *внутреннем* плане ее субъектов¹⁶, соответственно концептуальная модель характеризуется исследователем как *образно-понятийно-действенная* психическая модель.

Концептуальную модель следует рассматривать как внутреннее средство деятельности профессионала. Опыт конкретных исследований¹⁷, в том числе наших собственных¹⁸, показал, что категория «концептуальная модель деятельности» может быть распространена на самые разнообразные, а не только операторские виды труда.

3. Трансформационная теория обучения, предложенная Б. Ф. Вендой¹⁹, по нашему мнению, объясняет последовательность формирования частей концептуальной модели. Суть этой теории состоит в том, что по мере профессионализации человека достигнутые им уровни знаний и умений трансформируются в более высокие уровни. Трансформации перемежаются периодами стабилизации, а при затруднениях происходит возврат на предыдущие уровни.

4. Концепции влияния экстремальных условий. В любой деятельности, а не только в операторской, могут возникать экстремальные ситуации, обусловленные дефицитом времени и значимой информации, различного рода помехами, ответственностью и сложностью решаемой профессиональной задачи, опасностью для благосостояния и самой жизни. Все это снижает надежность профессио-

нальной деятельности. При этом у субъектов деятельности возникают отрицательные практические состояния, проявляющиеся в ошибочных действиях, психофизиологических и даже соматических расстройствах. Для ликвидации негативных состояний требуются психологические и даже медикаментозные процедуры реабилитации. Но и перерыв в деятельности требует специальных тренировок для поддержания или восстановления профессионализма.

5. Концепция обеспечения профессиональной надежности человека. Под надежностью человека-оператора понимается свойство человека безотказно выполнять деятельность в течение определенного времени при заданных условиях. В основе оценки надежности оператора лежит понятие ошибки, под которой понимается любое нарушение предписанного алгоритма деятельности. В практических разработках по совершенствованию человеко-машинных систем в качестве показателя деятельности специалиста принимается вероятность его безошибочной работы. Достижение же безошибочного и своевременного выполнения действий и деятельности в целом является результатом надежного функционирования различных подсистем организма и психики человека.

Экспериментально установлено, что высокая надежность деятельности достигается лишь при условии наличия у человека достаточного времени на работу, а при дефиците времени она снижается, иногда значительно. Г. С. Никифоров убедительно показал, что надежность человека психологически обеспечивается специальным самоконтролем, подтверждающим правильность и выявляющим ошибочность действий. На самоконтроль затрачивается определенное время. Поэтому при дефиците времени человек вынужденно ускоряет свою ра-

боту за счет сокращения самоконтроля, что и снижает надежность²⁰.

Одним из универсальных механизмов обеспечения надежности функционирования систем является *избыточность*. В общем случае избыточность трактуется как превышение показателей системы по отношению к минимально необходимым для ее функционирования и развития. На принципе избыточности основаны способы функционального и структурного резервирования.

Проблема психологического обеспечения надежности профессиональной деятельности в соответствии с концепцией, разрабатываемой Г. С. Никифоровым²¹, должна решаться с позиций эволюционного подхода. Он предполагает сквозное обеспечение профессиональной деятельности от «входа» в профессию до «выхода» из нее. Выделяются следующие основные этапы профессионального и жизненного пути человека, каждый из которых требует своих форм психологического обеспечения: 1) этап профессионального самоопределения («вход» в профессию); 2) этап профессиональной подготовки; 3) этап вхождения в профессиональную деятельность (профессиональной адаптации), а также повышения квалификации (в случае необходимости — переучивания); 4) этап «выхода» из профессии. Таким образом, профессиональная надежность как свойство личности формируется в человеке постепенно, шаг за шагом, на последовательно сменяющихся друг друга этапах профессионализации.

6. Концепция *требований к свойствам человека-профессионала*, профессионального отбора, тренажерной подготовки и специальной реабилитации людей после напряженной и опасной профессиональной работы.

Не все люди могут быть профессионалами как вообще, так и в конкретных

сложных деятельности в частности. Поэтому в жизни происходит естественный отбор (когда деятели меняют сферу занятий или даже гибнут физически). А для подготовки к сложной профессиональной деятельности применяются специальные методы отбора, обучения и тренажа, особенности которых определяются профессиональной спецификой. Профессиональный отбор специалистов включает в себя комплекс мероприятий, направленных на выделение людей, которые по своим психологическим и физиологическим качествам, состоянию здоровья и физического развития, уровню базового образования пригодны к обучению и к последующей профессиональной деятельности.

Методы профессионального отбора (медицинские, психофизиологические, психологические) во всем их многообразии сочетают в себе органолептические, аппаратные и психодиагностические методики, с помощью которых выявляются и качественно-количественно оцениваются уровни индивидуальных, личностных и субъектных профессионально важных качеств людей для обучения, приема на работу, подбора для выполнения особых профессиональных задач или для других целей²². Многолетний опыт применения профессионального и психологического отбора, описанный в научной литературе, показал что его проведение позволило снизить отсеб «непригодных» к обучению (с 30–40% до 5–8%); аварийность по вине персонала (на 40–70%); повысить надежность систем управления (на 10–25%) и успеваемость (на 25–30%).

7. Концепция *сохранения профессионального здоровья и профессионального долголетия*. Профессиональная деятельность сложна, требует длительного периода освоения. Путь к вершинам профессионального мастерства доступен не

каждому, на это уходят многие годы постоянного труда, связанного со значительными нервно-психическими и физическими затратами. Поэтому и общество, и конкретная организация, где трудится специалист, заинтересованы в том, чтобы он как можно дольше и полнее воплощал свой профессиональный потенциал в решение стоящих перед ним профессиональных задач. А это связано с сохранением у человека-деятеля профессионального здоровья.

С позиций системного подхода человек трактуется как сложная живая система, жизнедеятельность которой обеспечивается на трех взаимосвязанных между собой уровнях функционирования: биологическом, психическом и социальном²³. Центральное место в структуре профессионального здоровья занимают профессионально важные качества (ПВК), которые определяют генотипический статус человека, его функциональные резервы, а далее (и непосредственно, и опосредованно) — функциональные состояния человека²⁴.

8. Концепция проектирования профессиональной деятельности. Профессиональные деятельности, как отмечает Ю. Я. Голиков²⁵, до сих пор проектируются методами системотехники, причем сначала проектируют средства деятельности, технику, а «под нее» алгоритмируется работа человека. Таким путем ни гуманизации техники, ни гуманизации труда в целом достичь нельзя. Необходимо уже на этапе технического предложения разрабатывать описательные, приближенные алгоритмические структуры будущей деятельности профессионалов, оценивать сложность и другие значимые особенности техники, технологии и организации работы. Для групповой деятельности особенно важно проектировать взаимодействия персонала, а также должностные и эксплуатаци-

онные инструкции, в которых регламентированы обязанности и права, указано четко, в каких условиях, где, когда, что и как, в каком темпе, с кем нужно делать, чего делать нельзя и какие результаты должны быть получены.

Методический инструментарий подхода в общем случае представлен методами профессиографии, профотбора, тренажерной и тренинговой подготовки; методами оценки и обеспечения эффективности, качества и надежности деятельности; методами анализа кривых обучения, алгоритмизации и проектирования деятельности; методами создания человекоориентированных информационных технологий и формирования внутренних концептуальных моделей.

Таким образом, психология становления профессионализма субъекта труда основывается на приведенных выше теоретических концепциях, в совокупности отражающих отдельные аспекты изучения профессионализма и профессиональных деятельностей. Но указанные теоретические положения не раскрывают в полной мере источников и механизмов становления и развития профессионализма человека как специфического психологического и социального феномена. Проблема развития профессионализма человека тесно связана с вопросом о потенциалах психического развития и заложенных в них ресурсах.

Психологическое содержание проблемы ресурсов профессионального развития человека

Достижение человеком успехов в профессиональной деятельности, высот профессионализма опирается на соответствующие внутренние предпосылки и внешние условия. К внутренним предпосылкам может быть отнесено наличие у человека высоко развитых общих спо-

способностей и определенных специальных способностей, обученности, профессионально важных качеств, развитых эмоционально-волевых свойств личности. К внешним условиям относится влияние социально-экономической среды и профессионального окружения.

Для успешного выполнения профессиональной деятельности, особенно в неблагоприятных условиях, человек вынужден прибегать к использованию дополнительных внутренних ресурсов. Эти ресурсы используются как на получение положительного результата, так и на компенсацию неблагоприятных воздействий среды. Следовательно, можно говорить о существовании у человека некоторого внутреннего потенциала (или ресурса), являющегося необходимой основой его успешной профессионализации.

В психологии имеются предпосылки для рассмотрения внутренних ресурсов человека как источников его эффективной деятельности. Уже Г. Селье использовал понятие «адаптационные ресурсы организма» при рассмотрении фаз стресса. В. И. Медведев пишет о системе адекватной мобилизации ресурсов организма²⁶. В. А. Ганзен и Л. А. Головей используют понятие «потенциалы возрастного развития». Авторы выделяют детерминанты и потенции (потенциалы) индивидуального развития человека, считают, что освоение основных видов деятельности оказывает значительное влияние на формирование потенциальных возможностей человека²⁷. Потенциалы развития включают индивидные, субъектные и личностные особенности, которые, преобразуясь под влиянием деятельности человека, составляют своеобразное сочетание потенциалов индивидуального развития²⁸.

Понятие «ресурсность», а также обозначение *потенциальных возможностей* применяются и в отношении к личност-

ным свойствам человека. К. К. Платонов использовал термин «*потенциальное призвание*», характеризующий призвание личности к соответствующей деятельности. В процессе этой деятельности потенциальное призвание становится либо актуальным, либо иллюзорным²⁹. А. К. Маркова в качестве *внутренних* условий достижения человеком высот профессионализма выделяет наличие у него системных качеств, соответствующих возможности профессионального роста и развития, а также индивидуальную *ресурсность* человека. Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк, рассматривая кризисы профессионального развития человека, используют термины «творческий потенциал» и «ресурс активности индивида»³⁰.

Ф. С. Исмагилова, говоря о необходимых свойствах профессионала в условиях рыночных отношений, в качестве одного из них видит конкурентоспособность, наличие которой предполагает активную позицию самого субъекта и зависит от его *ресурсов*. Подчеркивается, что профессиональную конкурентоспособность человек обеспечивает, прежде всего, за счет использования своих знаний, умений и профессионального опыта в соответствии с требованиями работодателя. Для этого человек должен управлять своими *профессиональными* и *личностными ресурсами*³¹. Л. Г. Почебут и В. А. Чикер используют понятие «личностный потенциал» при анализе карьерного успеха. Авторы считают, что недостаток личностного потенциала (отсутствие необходимых качеств, низкая мотивация, экстернальный локус контроля, нерешительность, тревожность, эмоциональная нестабильность, неконструктивные установки относительно достижений: боязнь неудачи, нереальность целей, избегание риска, преобладание в структуре личности направ-

ленности на себя, а не на дело) препятствует достижению карьерного успеха³².

А. Г. Маклаков ввел понятие *личностного адаптационного потенциала*, характеризующее адаптивные способности человека. Личностный адаптационный потенциал — это взаимосвязанные между собой психологические особенности личности, определяющие эффективность адаптации и вероятность сохранения профессионального *здоровья*. К нему отнесены уровень нервно-психической устойчивости, самооценка, уровень конфликтности, морально-нравственные качества, ориентация на существующие нормы поведения³³.

Мы считаем, что адаптивный потенциал профессионала (как индивида, личности, субъекта труда и индивидуальности) — это интегральная способность человека, которая позволяет ему не только адаптироваться к разнообразным условиям профессиональной среды, но и активно противостоять «возмущающим» воздействиям различных видов нагрузки, что обеспечивает стабильно высокую эффективность деятельности.

Таким образом, многочисленные теоретические и экспериментальные исследования свидетельствуют, что существует некоторая совокупность свойств человека (внутренний потенциал), которая обеспечивает возможность успешного освоения профессии, эффективную профессиональную деятельность и развитие профессионала. Эта совокупность свойств обозначена нами как *индивидуальный ресурс профессионального развития* (сокращенно — ИРПР)³⁴.

Включение человека в трудовую деятельность порождает формирование и проявление некоторого его системного свойства, отражающего степень индивидуальных возможностей решать профессиональные задачи на заданном уровне эффективности, надежности и безопас-

ности в течение заданного времени. Ресурс профессионального развития является необходимым условием успешности индивидуальной профессионализации. В свою очередь, профессионализация сопровождается изменением человека в целом — *развитием* его индивидуальных, личностных, субъектных качеств, формированием индивидуальности. При всем разнообразии подходов исследователи так или иначе связывают профессионализм человека с реализацией им внутренних и внешних потенциалов в процессе деятельности. Поэтому понимание сущности профессионализма неизбежно связано с раскрытием содержания и структуры индивидуального (внутреннего) ресурса профессионального развития человека.

Можно провести некоторые параллели, говоря о процессе развития *индивидуального* и *группового* профессионализма. Если процесс индивидуального развития профессионала (индивидуальная профессионализация) — это процесс приобретения индивидуальной профессиональной квалификации и индивидуального профессионального опыта, развитие личности профессионала (профессиональной психики), то развитие профессиональной группы (групповая профессионализация) — это не только развитие личностей и индивидуального мастерства членов группы, но и приобретение самих свойств коллективности — целеустремленности, сплоченности, сработанности, коллективного стиля деятельности. Развитие профессии (как социального института и как профессионального сообщества) заключается в развитии приемов и способов работы, в творческом совершенствовании и нормативной фиксации ее технологии, в обогащении технического инструментария и расширении области его применения.

Представляется полезным провести разграничение между понятием ИРПР, с одной стороны, раскрывающим функции и прерогативы *профессионального сообщества* (или *профессии* как социального института), а также понятием социальной и профессиональной среды, с другой стороны, раскрывающим совокупность *личных* качеств человека. Первый подход приводит к анализу влияния на формирование профессионализма человека общественно-экономических условий, конкретно-исторической обстановки, степени сформированности профессии как социального института и т. п. При этом мы исходим из понимания того, что человек не только испытывает воздействия окружающей его среды, но и сам в ходе своей профессиональной деятельности участвует в ее изменении и преобразовании. Второй подход ориентирует исследователя на анализ ИРПР как сугубо *личного* качества; рассматриваемый в таком аспекте индивидуальный ресурс профессионального развития человека составляет *предмет* собственного *психологического изучения*.

**Формирование профессионализма
как результат реализации
индивидуального ресурса
профессионального развития**

Индивидуальный ресурс профессионального развития человека — это системное качество, характеризующее не только человека (как индивида, личность, субъекта профессиональной деятельности и индивидуальность), но и параметры той социальной (и профессиональной) среды, в которой протекает профессиональная деятельность данного человека. Становление профессионализма человека рассматривается как процесс реализации и развития индивидуального потенциала профессиональ-

ного развития. Парадигма становления профессионализма базируется на следующих концепциях:

1. **Концепция ИРПР человека как открытой развивающейся системы.** На развитие профессиональных способностей человека оказывает влияние опыт предшествующих поколений профессионалов. Естественным образом индивидуальный ресурс профессионального развития человека оказывается связанным с потенциалом профессионального сообщества; он получает от него подпитку и, в свою очередь, вносит свой вклад в непрерывное восполнение потенциала профессионального сообщества.

Понятие индивидуального ресурса профессионального развития человека включает, с одной стороны, реальные профессиональные возможности, его готовность к эффективной профессиональной деятельности, с другой — нереализованные (пока) профессиональные свойства, внутренние резервы человека. Между *ресурсами* и *резервами* человека существует связь. В процессе деятельности могут возникать конфликтные взаимоотношения между условиями деятельности и возможностями человека по ее выполнению. Психика человека, выполняющая роль интегрального регулятора, обеспечивающего адекватное расходование и поддержание на должном уровне всех видов ресурсов человека, определяет приоритетность того или иного мотива на какой-то промежуток времени. Соответственно, идет мобилизация и перераспределение всех видов ресурсов. При очень большой активизации общий объем оперативно используемых ресурсов может возрастать за счет резервов организма.

Существуют две общие закономерности расходования резервных ресурсов: 1) объем ресурсов, хотя и изменяем, но

на период определенного цикла деятельности всегда ограничен; 2) определенная специфичность общих ресурсов; например, ресурс внимания не заменяется ресурсом мышечной энергии и т. д.

2. Концепция профессионализма человека как интегрального образования (психологического синдрома).

Словари определяют синдром (от греч. *syndrome* — скопление, стечение) как комплекс органически связанных между собой признаков (симптомов), объединенных единым механизмом возникновения и развития рассматриваемого явления. Термин «синдром» часто ассоциируют с «клиническим» подходом и патологией. Однако в психологии понятие синдрома используется и в более широком смысле — для характеристики психических свойств, сочетаний определенных признаков и т. д. Л. С. Выготский выдвинул идею, согласно которой в психологии для описания особенностей ребенка следует использовать не перечень отдельных показателей (*симптомов*), а более крупную единицу — *синдром*. Понятие «личностные синдромы» успешно использует А. Маслоу при изучении *самоуважения* и *защищенности* личности (уверенности личности в безопасности своего положения), Э. Фромм пишет о «синдроме роста». А. Л. Венгер использует понятие синдрома при анализе «эмоционального сгорания»; он же предложил общую схему взаимосвязей между симптомами, которая описывает устойчивость синдрома и направление происходящих изменений³⁵.

Мы считаем продуктивным использование *синдромного подхода* и при изучении профессионализма. Его преимущества определяются тем же, что и в медицине: возможностью формулировать диагноз в терминах, задающих направление коррекции — в данном случае психологической.

Профессионализм следует рассматривать не как совокупность отдельных признаков (симптомов), а как более крупную системную единицу — симптомокомплекс, или синдром. В состав синдрома профессионализма³⁶ включаются как исходные предпосылки формирования индивидуального профессионализма, так и блоки свойств, образующих ядро профессионализма и характеризующихся способностью развиваться (изменяться) в процессе деятельности. Ядро синдрома профессионализма включает ряд блоков, характеризующих: а) особенности человека-профессионала (как индивида, личности и субъекта деятельности); б) особенности профессионального обучения и особенности организации профессиональной деятельности, оказывающие влияние на формирование профессионализма человека; в) особенности профессионального взаимодействия с представителями профессиональной группы и профессионального сообщества в целом в процессе профессионализации. Блоки, входящие в состав ядра, охвачены обратной связью. Обратная связь, в зависимости от фазы профессионализации, а также от сочетания внешних и внутренних факторов, может оказывать стабилизирующее либо дестабилизирующее действие на процесс формирования профессионализма.

Синдром профессионализма представляет одну из важнейших сторон индивидуальности человека. Указанный подход дает возможность увидеть направления изменения профессионализма (как конструктивные — профессиональное развитие, выход на новые стратегии, так и деструктивные — стагнация, профессиональная деформация) при изменении свойств компонентов синдрома и связей между ними.

3. Концепция профессиональной деятельности, рассматриваемой как сис-

темы отношений человека с Миром, и ее определяющей роли в формировании профессионализма человека.

В психологии признается определяющая роль деятельности в формировании *личности* профессионала. Мы рассматриваем профессиональную деятельность как ресурс формирования профессионализма человека.

Человеческая деятельность *полисистемна*. Выделяя как основные отношения человека с природой, с техникой, людьми, знаковыми системами, художественными образами, божественными силами (или религиозными догмами) и сочетая их, можно моделировать сложные профессиональные деятельности представителей самых разнообразных профессий³⁷. В качестве критерия и индикатора профессионализма рассматривается эффективность профессиональной деятельности. Мы исходим из того, что общая эффективность совместной деятельности профессионалов достаточно полно характеризуется четырьмя ее составляющими: экономической, психологической, социальной и так называемой «клиентоцентрированной»³⁸. Обеспечиваются эти составляющие эффективными различными психологическими факторами.

4. Концепция формирования и развития профессионализма как процесса интериоризации человеком психологической модели профессии и построения концептуальной модели профессиональной деятельности.

Психологическая модель профессии включает в себя следующие подмодели: а) модель *профессиональной среды*; б) концептуальную (образно-понятийную) модель *профессиональной деятельности*; в) модель *субъекта деятельности* (как совокупность образов, отражающих систему свойств и отношений человека как члена профессионального сообщества).

Приведенная декомпозиция модели профессии на отдельные составляющие дает возможность дифференцировать личность *подлинного профессионала*, адекватно включенного в каждую из указанных субмоделей, от дилетанта (или от пассивного исполнителя), не имеющего усвоенных профессиональных ценностей и мотивов, характерных для представителя данной профессиональной общности, «механически» выполняющего ту же профессиональную деятельность, но в отрыве от профессиональной среды и свойственной ей профессиональной культуры

Уже на этапе профессионального самоопределения у человека имеется некоторый информационный ресурс — система исходных представлений о выбираемой профессии и предстоящей деятельности. Часто эта система образов искажена, мало соответствует действительности. Мы исходим из того, что процесс овладения комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков связан с формированием адекватной концептуальной модели профессиональной деятельности. Поэтому цель профессионального обучения состоит в формировании у обучаемых концептуальной модели, обеспечивающей практическое решение большинства профессиональных задач.

Выделяют следующие психологические механизмы интериоризации человеком нормативной (сложившейся в данной культуре) модели профессии³⁹:

а) *Ознакомление* с моделью через обучение, передачу системы знаний о предмете профессиональной деятельности, средствах, способах и т. д. Результатом этого процесса является *представление* человека о профессии. По нашему мнению, в процессе ознакомления у человека формируется первичное представление и о *профессиональной*

деятельности в рамках данной профессии. Опираясь на модель психологической структуры деятельности, предложенную А. И. Галактионовым и В. Я. Янушкиным⁴⁰, можно предположить, что в первую очередь у человека формируются представления о выполняемой технологии и реализуемых профессиональных функциях.

б) *Освоение* модели через практическую деятельность в рамках данной профессии. Акцент при этом делается, главным образом, на умения и навыки.

Описанные выше механизмы «присвоения» традиционно представлены в профессиональном обучении⁴¹. Если при обучении доминирует первый из них, то на выходе мы получаем «теоретика», если второй — «ремесленника».

в) *Идентификация* с моделью. Для настоящего профессионала недостаточно только «уметь делать дело» и постоянно этим заниматься. Как считает спортивный психолог Р. М. Загайнов, не всякого спортсмена можно назвать истинным профессионалом, даже если он ничем кроме спорта не занят и за счет спорта живет. Есть более высокая степень требований к человеку. Это — образ жизни спортсмена, когда все подчинено главному делу жизни⁴².

5. Концепция профессионального развития как разрешения внутренних и внешних противоречий. Возникающие в жизни человека противоречия между целями, задачами и наличными для их достижения средствами, противоречия между стремлениями, возможностями, потенциалами человека и его интересами, отношениями, направленностями (или, по терминологии В. А. Ганзена и Л. А. Головей, — противоречия между *потенциями* и *тенденциями*) разрешаются в деятельности и служат движущими силами развития индивидуальности человека.

При анализе процесса становления профессионализма человека необходимо учитывать конкретно-исторические (в том числе социальные, экономические, технические и др.) условия его появления и функционирования. Становление профессионализма человека рассматривается нами как процесс реализации и развития индивидуального потенциала профессионального развития. Профессиональное *становление* может быть представлено в виде двух основных линий: а) как развитие *деятельности* — ее структуры, совокупности способов и средств, порядок следования которых друг за другом имеет *целевую* детерминацию; б) как процесс развития *человека-профессионала* (индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности) в онтогенезе — в виде *временной* последовательности ступеней, периодов, стадий на всем жизненном пути. Становление профессионализма есть нелинейный, немонотонный процесс, характеризующийся точками перелома и «барьерами преодоления». Профессиональное развитие — это одновременно и преобразования, и потери (совершенствования и деструкции). Противостояние деструкциям возможно лишь при наличии у человека необходимых внутренних ресурсов.

Профессиональная адаптация (рассматриваемая как процесс, результат и источник новообразований, в качестве которых выступает профессионализм как интегральное качество человека-деятели) может реализовываться посредством двух стратегий — стратегии *приспособления* («функционирования») и стратегии *профессионального развития*. Наличие у человека достаточного индивидуального ресурса обеспечивает возможность его профессионального развития. Пути же, которые он выбирает для реализации своих ресурсов,

могут быть различными. Успех при этом определяется не столько самими ресурсами, сколько степенью продук-

тивности их использования и активностью человека как субъекта труда и жизни в целом.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ *Климов Е. А.* Пути в профессионализм (психологический взгляд). М., 2003; *Митина Л. М.* Психология профессионального развития учителя. М., 1998; *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 1997; *Зеер Э. Ф.* Психология профессий. М.; Екатеринбург, 2003.

² *Суходольский Г. В.* Введение в математико-психологическую теорию деятельности. СПб., 1998.

³ *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие для вузов. М., 2001.

⁴ *Стрелков Ю. К.* Инженерная и профессиональная психология: Учебное пособие. М., 2001.

⁵ *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д., 1996.

⁶ *Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональности деятельности. М., 1982.

⁷ *Дмитриева М. А.* Психологический анализ системы человек — профессиональная среда // Вестник ЛГУ. Серия 6. Психология. 1990. Вып. 1. С. 82–90; *Дмитриева М. А.* Психологические факторы профессиональной адаптации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Никифоров Г. С., Корнеева Л. Н. и др.; Под ред Г. С. Никифорова. СПб., 1991. С. 43–61.

⁸ *Маничев С. А.* Риск в трудовой деятельности // Эргономика: Учебник / Под ред. А. А. Крылова, Г. В. Суходольского. Л., 1988. С. 140–148.

⁹ *Безносков С. П.* Профессиональные деформации личности (Подходы, концепции, метод): Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 1997.

¹⁰ *Осницкий А. В.* Социально-психологические особенности профессиональной деформации личности педагога // Стратегия социальной, психологической и правовой адаптации лиц, оказавшихся в кризисном состоянии: Тезисы докл. научно-практич. конф. СПб., 1997. С. 31–32.

¹¹ *Ермолаева Е. П.* Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. 1998. Т 19. № 4. С. 80–87.

¹² *Завалишина Д. Н.* Профессиональное развитие и профессиональное мышление // Вестник Балтийской педагогической академии: Научное издание БПА. СПб., 1998. Вып. 18. С. 71–75.

¹³ *Пряжников Н. С.* Психологический смысл труда: Учебное пособие. — М.; Воронеж, 1997.

¹⁴ *Крылов А. А.* Обработка информации в операторской деятельности // Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда / Под ред. А. А. Крылова: В 2 ч. Л., 1975. Ч. 2. С. 3–39.

¹⁵ *Галактионов А. И.* Проектирование средств информационного взаимодействия на основе идеализированных структур деятельности // Психологические проблемы взаимной адаптации человека и машины в системах управления. М., 1978. С. 180–198.

¹⁶ *Суходольский Г. В.* Основы психологической теории деятельности. Л., 1988.

¹⁷ *Мережников А. П.* Формирование концептуальной модели профессиональной деятельности педагога (на примере исследования профессиональной деятельности учителя начальной школы): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1999.

¹⁸ *Дружилов С. А., Дворцова Е. В.* Сформированность концептуальных моделей профессии и профессиональной деятельности как условие вторичной профессиональной адаптации // Вестник Балтийской педагогической академии: Научное издание БПА. СПб., 2002. Вып. 43. С. 38–43.

¹⁹ *Венда В. Ф.* Фундаментальные проблемы, законы и методы оптимизации систем «человек—машина—среда» // Системный подход в инженерной психологии и психологии труда. М., 1982. С. 16–33.

²⁰ *Никифоров Г. С.* Самоконтроль как механизм надежности человека-оператора. Л., 1977.

²¹ *Никифоров Г. С.* Надежность профессиональной деятельности. СПб., 1996.

-
- ²² Бодров В. А. Проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журнал.
- ²³ Психология здоровья / Г. С. Никифоров, В. А. Ананьев, И. Н. Гуревич и др. / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2000.
- ²⁴ Разумов А. Н., Пономаренко В. А., Пискунов В. А. Здоровье здорового человека Health of the healthy (Основы восстановительной медицины). М., 1996.
- ²⁵ Голиков Ю. Я. Современные концепции автоматизации и подходы к человеку и технике // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 1. С. 18–30.
- ²⁶ Медведев В. И. Функциональные состояния операторов // Введение в эргономику / Под ред. В. П. Зинченко. М., 1974. С. 94–109.
- ²⁷ Ганзен В. А., Головей Л. А. Отношения между потенциями и тенденциями в структуре индивидуальности // Личность и деятельность. Л., 1982.
- ²⁸ Головей Л. А. Потенциалы возрастного развития // Психология: Учебник / Под ред. А. А. Крылова. М., 1998. С. 239–240.
- ²⁹ Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий. М., 1984.
- ³⁰ Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 1997. № 6. С. 35–44.
- ³¹ Исмагилова Ф. С. Профессиональный опыт специалистов и управление им в условиях формирования рыночной экономики: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2000.
- ³² Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб., 2000.
- ³³ Маклаков А. Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 1996.
- ³⁴ Дружилов С. А. Индивидуальный ресурс профессионального развития // Актуальные проблемы современной науки // Информационно-аналитический журнал. М., 2002. № 4. С. 269–272.
- ³⁵ Венгер А. Л. Структура психологического синдрома // Вопросы психологии. 1994. № 4. С. 82–92.
- ³⁶ Дружилов С. А. Психологический синдром профессионализма // Ананьевские чтения–2003: Материалы научно-практич. конф. СПб., 2003. С. 131–133.
- ³⁷ Дружилов С. А., Суходольский Г. В. Инженерная психология профессионализма // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6. 2002. Вып. 2 (№ 22). С. 98–105.
- ³⁸ Дружилов С. А. Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности // Объединенный научный журнал. М., 2001. № 22. С. 44–45.
- ³⁹ Романов И. В., Хван А. А. К анализу понятия «профессия» // Вопросы прикладной психологии: Сб. научн. трудов. Новокузнецк, 1995. С. 51–60.
- ⁴⁰ Галактионов А. И., Янушкин В. Н. Исследование и практическое использование кривых обучения оператора // Психологические факторы операторской деятельности. М., 1988. С. 25–43.
- ⁴¹ Психологические основы профессионально-технического обучения: Проблемы профессионального становления молодежи / Под ред Т. В. Кудрявцева, А. И. Сухаревой. М., 1988.
- ⁴² Загайнов Р. М. Поражение. М., 1993.

S. Druzhilov

PSYCHOLOGY OF PROFESSIONALISM: AN INTEGRATED APPROACH

An integrated approach to professionalism is regarded. Professionalism is considered as a special property of people to carry out regularly, effectively, and reliably complicated activities in difficult conditions. It is shown, that methodology, theory, and methods created in engineering psychology to analyze operator's work in the «man — machine» system (in traditional understanding) may be adapted for many other kinds of professional work. The methodological paradigm of the approach, the basic theoretical concepts, methodological toolkit are formulated. The concept of professionalism as a realization of the person's individual resource of professional development (IRPD) is considered.