

УДК 159.9 : 331

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Т.А. Жалагина, А.С. Соколова

Тверской государственной университет

Статья посвящена изучению концепта «профессиональная успешность». Приводится комплексный анализ подходов к содержанию понятия: подход с позиций внутренней оценки собственного результата, внешней оценки, а также интегральный подход. Подробно описываются критерии оценки уровня профессиональной успешности: внешний и внутренний. Дополнительно выделяется особая группа критериев – профессионально важные качества. Рассматривается принцип выделения уровней профессиональной успешности на основе применения критериев ее оценки. В статье проанализированы, обобщены и сущностно дополнены теоретико-методологические основания оценки уровня профессиональной успешности, что вносит вклад в развитие теоретических основ психологии труда.

***Ключевые слова:** профессиональная успешность, критерии оценки уровня профессиональной успешности, результативность труда, эффективность профессиональных взаимодействий, инициативность, удовлетворенность трудом, профессионально важные качества.*

В ходе реализации профессиональной деятельности огромное значение имеет достижение высоких результатов, причем на различных уровнях – от отдельного человека и его индивидуального профессионального пути до организации, страны и мира в целом. Согласно современным теориям управления, люди составляют основной и наиболее ценный ресурс каждой организации и обеспечивают эффективность ее функционирования. Именно на уровне организации возможно создание и эффективное применение инструментов, позволяющих повысить уровень профессиональной успешности специалистов. С этой целью в организациях проводится комплекс различных мероприятий – профессиональный отбор и подбор, аттестация, обучение персонала и пр. Для эффективного их проведения необходимо не только определение тех свойств личности профессионала, которые имеют каузальную связь с достижением высоких результатов в профессиональной деятельности, но и понимание сути и критериев профессиональной успешности.

Вопросами профессиональной успешности занимались такие отечественные психологи, как Б.М. Теплов, В.Д. Небылицин, А.Е. Климов, О.Н. Родина, В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер, В.А. Толочек и др. При этом единого понимания в определении данного понятия нет.

Интересным представляется исследование Н.А. Батурина, который, используя термин «успех» (в противопоставление термину «неудача»), проводит анализ его значения в научных трудах. Автор выделяет три варианта определения данного термина. Первое предполагает интегральную оценку

достигнутого результата, который равен или выше нормативного уровня или социального стандарта. Второе – интегральную оценку собственного результата, который напрямую взаимосвязан с уровнем личной цели. Третье определение термина подразумевает состояние, возникающее у человека в момент достижения результата – при значительном и значимом для него успехе (понимаемом во втором значении этого слова) [2].

В рамках психологии труда термины «успех» и «успешность» в третьем значении употребляются крайне редко. Первое и второе представлены шире. К рассмотрению успешности как внутренней оценки собственного результата склоняются Н.А. Батурич, С.А. Дружилов, И.В. Арендачук. Так, в частности, И.В. Арендачук рассматривает успешность как критерий удовлетворенности личности профессиональной самореализацией. Данный критерий основан на результативности личностных и профессиональных достижений на пути к профессионализму и их признанию в профессионально значимой для субъекта среде [1]. С.А. Дружилов определяет успех через уровень притязаний, который определен самим человеком. При этом данный уровень непостоянен – при достижении/недостижении успеха профессионал повышает/понижает уровень собственных притязаний [3].

Другой подход к пониманию успешности – это его определение через внешнюю оценку результата по различным параметрам. К данной позиции склоняется Е.А. Милерян, понимающий под успешностью профессиональной деятельности в первую очередь ее качество, которое включает в себя надежность, эффективность, гибкость, а также темп работы [6].

И наконец, интегральный подход к пониманию термина – это его определение через комплекс внешней и внутренней оценки результата, т. е. объективных и субъективных показателей деятельности. К данному пониманию склоняется большинство современных исследователей, а также ученых, стоявших у истоков изучения профессиональной успешности в отечественной психологии труда (М.А. Дмитриева, Е.А. Климов, А.К. Маркова, О.Н. Родина, Б.М. Теплов, В.А. Толочек, Е.П. Четвергова и др.).

Так, Б.М. Теплов, с одной стороны, определяет ее как характеристику данной деятельности, которая включает в себя производительность труда, качество продукции, скорость и безошибочность трудовых действий и др. С другой стороны, автор отмечает, что при оценке успешности важно учитывать те физиологические затраты, которые необходимы для решения профессиональных задач, а также вознаграждение, получаемое за труд [9]. Поддерживает данную позицию Е.А. Климов, определяя успешность как характеристику профессиональной деятельности человека, которая, с одной стороны, опирается на ее внешнюю оценку, а с другой – на оценку удовлетворенности специалиста профессиональной деятельностью [5].

По нашему мнению, профессиональную успешность необходимо рассматривать именно как интегральную характеристику, объединяющую в себе внешнюю и внутреннюю оценку профессиональной деятельности. Пренебрежение внутренней оценкой как критерием профессиональной успешности имеет ряд негативных последствий, поскольку удовлетворенность человека различными факторами профессиональной деятельности играет огромную роль в достижении высоких результатов, в профессиональном

развитии и совершенствовании. Также и отрыв от объективных критериев, т. е. от внешней оценки, крайне ограничивает понимание термина, так как успешность напрямую связана с объективными результатами деятельности и внешними оценками деятельности.

Успешность представляет собой неразрывное единство оценок, осуществляемых другими людьми и самим субъектом деятельности. При этом в качестве внешних оценщиков выступают самые различные категории людей – как имеющие непосредственное отношение к профессиональной деятельности – руководители, коллеги, наставники, клиенты, так и другие люди, значимые для субъекта труда, семья, друзья, родственники и пр.

Поскольку явление «профессиональная успешность» носит оценочный характер, для возможности практической оценки уровня профессиональной успешности важным является понимание ее критериев. Критерии, выделенные для оценки профессиональной успешности, должны отвечать следующим требованиям: во-первых, непосредственная возможность оценки каждого критерия, во-вторых, должен быть выделен минимум критериев, при этом они не должны дублироваться, в-третьих, их понимание должно быть однозначным. В связи с этим, вслед за О.Н. Родиной и Е.А. Климовым, выделим внешний и внутренний критерии оценки профессиональной успешности. И в дополнение выделим особую группу критериев – профессионально важные качества (далее – ПВК).

Согласно теории Е.А. Климова, продолженной в работах О.Н. Родиной, внешняя оценка успешности профессиональной деятельности опирается прежде всего на три группы характеристик: результативность, инициативность в трудовой деятельности и эффективность профессиональных взаимодействий [5; 7]. Результативность работы включает в себя ее качественный и количественный аспекты и может быть выражена количеством высококачественно произведенных единиц продукции. Вторая составляющая – эффективность профессиональных взаимодействий – включает в себя взаимодействие с вышестоящим руководством, коллегами, клиентами (при их наличии). Труд человека – это деятельность социальная, и поэтому он всегда в большей или меньшей степени сопряжен с межличностными контактами.

Третья составляющая – это инициативность в профессиональной деятельности. Отметим, что для каждой сферы профессиональной деятельности, для каждой должности существуют требования и ожидания той или иной меры инициативности сотрудника. Таким образом, для оценки профессиональной успешности важна не инициативность сама по себе, а мера ее совпадения с ожиданиями окружающих и требованиями конкретного рабочего места.

Наряду с внешними критериями оценки профессиональной успешности сотрудника не менее значимым является внутренний критерий, отражающий соотношение вознаграждения за труд с представлениями личности о результативности своего труда, об особенностях своего взаимодействия с коллегами по работе и инициативности, а также с мотивационно-оценочными структурами личности и затратами на достижение результатов труда.

Согласно теории Е.А. Климова, данный критерий связан прежде всего с ответом на вопрос «Ценой каких затрат достигается результат?». Здесь имеются в виду затраты времени, усилий на освоение профессии, на поддержание дееспособности, утомительность работы, трудности увязывания служебных обязанностей с потребностями семьи и др. [5].

Ещё один важный вопрос в рамках данного критерия: «Насколько вознаграждение за работу соответствует представлению человека о качествах его деятельности?» Вознаграждение за труд может быть внешним (зарботная плата, карьерный рост, статус в обществе и многое другое) и внутренним (которым является сам процесс труда).

В общем виде удовлетворенность трудом можно определить как эмоционально-оценочное отношение личности к выполняемой работе и условиям ее протекания. Удовлетворенность трудом, с одной стороны, представляет собой внутренний критерий оценки профессиональной успешности, с другой стороны – явление, способствующее достижению профессиональной успешности.

Вопрос удовлетворенности трудом тесно связан с задачей мотивации персонала. Удовлетворенность представляет собой состояние комфорта, возникающее в результате реализации потребности [4]. Связь между профессиональной успешностью и удовлетворенностью трудом носит опосредованный личностью характер. Именно поэтому удовлетворенность трудом, будучи оценочной характеристикой, носит субъективный характер и может включать в себя как осознаваемые, так и неосознаваемые компоненты.

Таким образом, на основе подходов О.Н. Родиной и Е.А. Климова нами были выделены внешний и внутренний критерии оценки профессиональной успешности. Дополнительно к двум данным группам мы будем выделять особую группу критериев оценки профессиональной успешности – ПВК.

Под ПВК при этом будем понимать совокупность психологических характеристик (общие и профессиональные способности, опыт, особенности мотивационной сферы и личностные характеристики), отвечающих требованиям, предъявляемым конкретной профессиональной деятельностью к ее субъекту, и обеспечивающих успешность реализации данной деятельности [8].

Изучение ПВК в русле системного подхода предполагает их рассмотрение как многоуровневой иерархичной системы, имеющей целостную внутреннюю структуру, включенную в систему более высокого порядка. При изучении ПВК как критерия оценки профессиональной успешности важным является также учет принципов личностного подхода. Рассмотрение личности как целостной структуры определяет необходимость изучения всей их совокупности, даже при условии того, что некоторые требования деятельности проецируются на ограниченный перечень требуемых профессиональных качеств.

ПВК представляют собой особую группу критериев оценки профессиональной успешности, поскольку данная оценка может быть как внешней, т. е. осуществляемой другими людьми, так и внутренней, т. е. самооценка. Отметим, что любая оценка происходит с опорой на определенный эталон. Возникает вопрос о механизмах формирования эталона

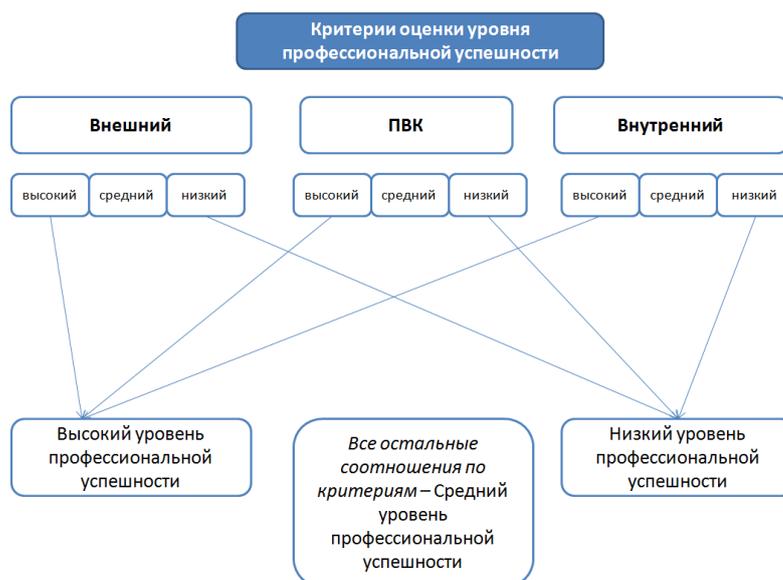
для оценки профессиональной успешности на основе критериев ПВК. Вероятно, он формируется в сознании оценивающего в рамках собственных представлений об особенностях деятельности конкретных специалистов, в ходе наблюдения и взаимодействия с данной категорией сотрудников.

ПВК не могут быть отдельно отнесены ни к внешним, ни к внутренним критериям. Будучи структурным элементом личности профессионала, каждое ПВК имеет определенное внешнее проявление. Кроме того, на основе наличия/отсутствия, а также степени выраженности ПВК успешность специалиста оценивается как другими людьми, так и самим специалистом.

Таким образом, нами были определены три группы критериев оценки профессиональной успешности: внешние, внутренние и ПВК. Учет всех трех групп критериев позволяет осуществить наиболее полную и объективную оценку уровня профессиональной успешности специалистов, вне зависимости от сферы их профессиональной деятельности.

Неразрывность единства внешних и внутренних оценок связана с их взаимовлиянием и взаимообусловленностью. Так, удовлетворенность трудом, с одной стороны, определяется соотношением вознаграждения за труд с представлениями личности о результативности своего труда, об особенностях своего взаимодействия с коллегами по работе и инициативности, о собственных ПВК и их соответствии выполняемой профессиональной деятельности. С другой стороны, и ПВК, и удовлетворенность трудом непосредственно влияют на результативность профессиональной деятельности, на эффективность профессиональных взаимодействий, на инициативность сотрудника.

Говоря об оценке профессиональной успешности на основе определенных критериев, мы приходим к вопросу о выделении уровней профессиональной успешности. Зачастую даже на бытовом уровне имеет место разделение работников на сильных, средних и слабых, на успешных и неуспешных, на эффективных и неэффективных и т.д. Многие исследователи в рамках психологии труда обращались к вопросу выделения уровней профессиональной успешности. Среди них В.А. Бодров, М.А. Дмитриева, М.Д. Устюжников, В.Л. Марищук, С.А. Дружилов. В большинстве исследований имеет место выделение трех базовых уровней профессиональной успешности, которые могут быть условно определены, как высокий, средний и низкий. Вторая группа обычно является самой многочисленной, поскольку высокий/низкий уровень профессиональной успешности предполагает достижение высоких/низких результатов по всем трем критериям (см. рисунок).



Принцип выделения уровней профессиональной успешности

Таким образом, опираясь на теоретико-методологические подходы к содержанию анализируемого понятия, а также критерии оценки уровня успешности деятельности, определено, что профессиональная успешность представляет собой интегральную характеристику, объединяющую внешнюю и внутреннюю оценку профессиональной деятельности, а также ПВК как особую группу критериев оценки. В рамках статьи проанализированы, обобщены и сущностно дополнены теоретико-методологические основания оценки и выделения уровней профессиональной успешности специалистов различных сфер деятельности.

Список литературы

1. Арндачук И.В. Структурно-функциональная организация профессионализма личности в научно-педагогической деятельности: дис. ... канд. психол. наук. Саратов, 2008. 211 с.
2. Батулин Н.А. Психология успеха и неудачи. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 1999. 101 с.
3. Дружилов С.А. Основы психологии профессиональной деятельности инженеров-электриков. М.: Изд-во Академия Естествознания. 2010. 119 с.
4. Жалагина Т.А. Психология мотивационного менеджмента вуза. Тверь: Тверской госуниверситет, 2008. 140 с.
5. Климов Е.А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): Учебное пособие. М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. 320 с.
6. Милерян Е.А. Очерки психологии труда оператора. М.: Наука, 1974. 307 с.
7. Родина О.Н. О понятии «Профессиональная успешность» // Вестник Московского Университета. Сер. 14, «Психология». 1996. № 3. С. 60-67.

8. Соколова А.С. «Профессионально важные качества» и «профессиональная компетентность» как детерминанты профессиональной успешности // Среднее профессиональное образование. 2010. № 7. С. 47-49.
9. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. М.: Изд-во АПН, 1961. 563 с.

PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS OF A SUCCESSFUL PROFESSIONAL ACTIVITY

T.A. Zhalagina, A.S. Sokolova

Tver State University

The article is devoted to examination of the concept "professional successfulness". A complex analysis of approaches to definition of the concept is presented, including understanding of the concept as a self-assessment of the result, as an external evaluation and an integrated approach. Both internal and external criteria of professional activity assessment are thoroughly described. An additional special group of criteria is distinguished – professionally significant qualities. The principle of defining levels of professional successfulness is explored basing on the criteria of its assessment. The article analyzes, summarizes and essentially supplements theoretical and methodological foundations of assessing professional successfulness and contributes to theoretical background of labor psychology.

Keywords: *professional successfulness, criteria of professional successfulness assessment, professional performance, efficiency of professional interactions, initiative, job satisfaction, professionally significant qualities.*

Об авторах:

ЖАЛАГИНА Татьяна Анатольевна – доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии труда, организационной и клинической психологии ФГБОУ ВПО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: zhalagina54@mail.ru

СОКОЛОВА Анастасия Сергеевна – аспирант кафедры психологии труда, организационной и клинической психологии, ФГБОУ ВПО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: sokolova_a_s@mail.ru