

# ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.С. Шелепова

Тверской государственный университет

## К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СУБЪЕКТА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье раскрываются основные подходы к пониманию профессионально важных качеств субъекта трудовой деятельности.

The article deals with the main approaches to understanding the important qualities of a subject engaged in the labour activity.

*Ключевые слова:* профессионально важные качества, профотбор, профессиография, успешность профессиональной деятельности.

*Keywords:* professional merits, occupational selection, professiography, professional successfulness.

Один из наиболее значимых вопросов, с необходимостью решения которого постоянно сталкивается руководство предприятий и организаций, – это отбор персонала. Вместе с мероприятиями по профессиональному обучению, обеспечению стимулирования, созданию условий развития профессионального опыта отбор призван обеспечить достижение целей организации и ее эффективное функционирование. Отбор проводится путем оценки кандидатов и выбора наиболее подходящих для выполнения конкретной работы. Решение при выборе зависит от тех критериев, которые лежат в основе оценки (образование, уровень профессиональных навыков, опыт работы, индивидуально-личностные особенности и т. д.) [1].

Теория субъекта профессиональной деятельности связана прежде всего с изучением так называемых субъектных детерминант деятельности, тех факторов, которые лежат в основе эффективной реализации деятельности и связаны с особенностями ее субъекта. К ним относятся мотивация, направленность, степень подготовленности субъекта — его обученность (профессиональная компетентность). Однако главное место среди них занимают те индивидуальные, личностные качества субъекта, которые необходимы и достаточны для нормативной реализации той или иной деятельности. Они обозначаются понятием профессионально важных качеств [2, с. 190].

В контексте профессиографии профессионально важные качества (ПВК) рассматриваются как компоненты профессиональной пригодности, т. е. такие качества, которые необходимы человеку для успешного решения профессиональных задач. В силу сложности социально-психологического феномена «труд» и «профессия» к ПВК традиционно относят широкий спектр разных качеств — от природных задатков до профессиональных знаний, получаемых в процессе профессионального обучения и самоподготовки. К ПВК относят также особенности личности (мотивация, направленность, смысловая сфера, характер), психофизиологические особенности (темперамент, особенности

ВНД), особенности психических процессов (память, внимание, мышление, воображение), а в отношении определенных видов деятельности – даже анатомо-морфологические характеристики человека.

Поэтому к пониманию ПВК существует много различных подходов и данное понятие очень часто завуалировано в многообразии используемых терминов: «профессионально важные свойства», «профессионально важные признаки», «профессионально ценные качества», «профессиональные способности», «психологические профессиональные способности».

Рассмотрим некоторые из них.

М. А. Дмитриева и А.А. Крылов вводят понятие « профессионально важные свойства», к которым относят следующие: индивидуально-типологические (индивидуальный стиль деятельности), сенсорные и перцептивные (особенности ощущения и восприятия), аттенционные (свойства внимания), психомоторные, мнемические (свойства памяти), имажитивные (свойства воображения), мыслительные, волевые свойства и интеллектуальные умения [3].

К.К. Платонов выделяет понятие «психические профессиональные способности», которые он определяет как «оптимальную степень соответствия между психическим складом человека и психологической профессиограммой работы». По его мнению, человека можно считать пригодным именно для этой профессии лишь только тогда, когда его способности и личные качества полностью соответствуют характеру работы, когда психические трудовые возможности и направленность человека отвечают конкретным требованиям и объективным производственным условиям [4, с. 81].

Ю.В. Котелова рассматривает понятие «профессионально важных признаков» и предлагает отнести к ним психологические особенности сенсорной, мыслительной, моторной деятельностей, а также особенности внимания, мышления, памяти, эмоционально-волевой сферы и особенности личности [9].

Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов под ПВК понимают «отдельные динамические свойства личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выраженные уровнем развития соответствующих процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку со стороны определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией» [5, с. 471].

М.В. Клищевская и Г.Н. Солнцева для определения профессионально важных качеств используют понятие «индивидуально личностные особенности». При этом они вводят понятие необходимых и достаточных качеств. Необходимые качества – это такие особенности объекта, которые позволяют описать данный объект во всем многообразии его проявлений. Достаточные качества – это такие особенности объекта, которые позволяют отличить данный объект от других. По их мнению, индивидуально личностные особенности профессионалов, обуславливающие эффективность их деятельности, являются лишь необходимыми. Требуется выделение особой группы признаков, достаточных для прогнозирования успешности будущей профессиональной деятельности: их следует называть профессионально важными [1, с. 61–64].

Многие ученые считают, что ПВК представляют собой интегральные психофизиологические и психологические образования, которые в процессе конкретной профессиональной деятельности формируются в специальные

(профессиональные) способности по механизму *функциональных систем*.

Так, Р.В. Шрейдер указывает на то, что, приступая к деятельности, субъект обладает определенными психическими свойствами, ряд из которых является профессионально важными. Эти профессионально важные свойства характеризуются определенным образом развития функциональных и операциональных механизмов.

В.Д. Шадриков под профессионально важными качествами понимает «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения». По его мнению, к ним «относятся и способности, которые не исчерпывают всего объема ПВК» [6, с. 86].

А.В. Карпов дает следующее определение: «Профессионально важные качества (ПВК) – это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) ее основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью» [2].

Некоторые специалисты обращают внимание на структуру ПВК как ключевой критерий, обеспечивающий формирование профессиональной пригодности субъекта. Так, Е.А. Климов выделяет «пять основных слагаемых системы профессионально ценных качеств»:

- гражданские качества – идейный моральный облик человека как члена коллектива, общества;
- отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности;
- дееспособность, которая образуется качествами, важными во многих и разных видах деятельности (широта ума, его глубина, гибкость и др.);
- единичные, частные, специальные способности. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии или для относительно узкого их круга;
- навыки, привычки, знания, опыт.

При этом автор указывает на то, что «при конкретном анализе профессиональной пригодности данного человека и при соответствующем воспитании следует помнить, что профессионально ценные качества в каждом случае не рядоположены, а образуют нечто целое, систему» [7].

В.А. Бодров также считает, что профессиональная пригодность человека не столько зависит от совокупности исходных ПВК, сколько определяется их внутренней организацией. С его точки зрения ПВК – это «вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропометрических, физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности...». Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности специфичен (по их составу, необходимой степени выраженности, характеру взаимосвязи между ними) и определяется по результатам психологического анализа деятельности и составления ее профессиограммы и психограммы» [8, с. 223].

В связи с определяющей ролью ПВК в организации деятельности рассмотрим их особенности.

Различают четыре основные группы индивидуальных качеств, образующих в совокупности структуру профессиональной пригодности:

- *абсолютные* ПВК – свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно-заданном – среднем уровне;

- *относительные* ПВК, определяющие собой возможность достижения субъектом высоких («наднормативных») количественных и качественных показателей деятельности «ПВК мастерства»);

- *мотивационная готовность* к реализации той или иной деятельности; доказано, что высокая мотивация может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных ПВК (но не наоборот);

- *анти-ПВК*: структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже их отсутствие. Это свойства, которые выступают профессиональными противопоказаниями к той или иной деятельности. Они, в противоположность качествам первых трех групп, коррелируют с параметрами деятельности значимо, но отрицательно.

Важным итогом современных исследований ПВК явилось установление того, что любая деятельность реализуется на базе системы ПВК. Это означает, что каждая деятельность, во-первых, требует определенной совокупности ПВК. Во-вторых, последняя является не рядоположенной – «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой. Между отдельными ПВК устанавливаются функциональные взаимосвязи компенсаторного и содейственного типов; сама же система ПВК выступает как определенный симптомокомплекс субъектных свойств, специфичный для той или иной деятельности. Он не задан в готовом виде, а формируется у субъекта в ходе освоения им деятельности.

Принимая во внимание все вышесказанное, можно сделать следующие выводы:

- в функции профессионально важных могут выступать не только собственно психические, но и внепсихические свойства субъекта – соматические, биологические, морфологические, конституциональные, типологические, нейродинамические;

- различают следующие группы индивидуальных качеств, образующих в совокупности структуру профессиональной пригодности: *абсолютные* ПВК; *относительные* ПВК; *мотивационная готовность* к реализации той или иной деятельности; *анти-ПВК*. Можно выделить также *необходимые* и *достаточные* качества, *ведущие* и *базовые* ПВК, *ПВК производительности* и *ПВК качества*;

- в структуре ПВК можно выделить совокупность следующих психических особенностей: особенности когнитивных процессов (сенсорно-перцептивные, аттенционные, имажитивные, мыслительные, мнемические, психомоторные и интеллект); индивидуально-психологические особенности личности (темперамент, характер, эмоционально-волевые свойства и т.д.);

- стратегия выделения ПВК содержит два этапа. Первый – выделение и проверка таких индивидуально-личностных особенностей, которые связаны с эффективностью деятельности (анализ профессиограммы, опрос специалистов). Выделенные индивидуально личностные особенности остаются лишь необходимыми и не являются еще ПВК. Для проверки выделенных индивидуально-личностных особенностей проводится осуществление второго этапа – сравнение успешных и неуспешных специалистов по одному или

нескольким качествам. Если наблюдается значимое различие, то оцениваемое качество является достаточным для прогнозирования успешности профессиональной деятельности, следовательно, и профессионально важным [1, с. 61–64].

#### Список литературы

1. Клищевская М.В., Солнцева Г.Н. Профессионально важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности // Вестн. Моск. ун-та. Сер.14, Психология. 1999. № 4.
2. Карпов А.В. Психологическая структура профессиональной деятельности // Психология труда / Под ред. А.В. Карпова. М., 2004.
3. Дмитриева М.А., Крылов А.А.. Психология труда и инженерная психология. Л., 1979.
4. Психология труда / Под ред. К.К. Платонова. М.,1979.
5. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной информационной и организационной деятельности / Под ред. Б.А. Душкова. М., 2005.
6. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.
7. Климов Е.А. Психология профессионала: Избр. психол. тр. М.,1996.
8. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
9. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда. М., 1986.

#### Reference.

1. Klischevskaya M.V, Solntseva G.N. Professional Merits as the Necessary and Sufficient Terms of Professional Successfulness Prognostication. Moscow University Bulletin. Series 14: Psychology. 1999. N4.
2. Karpov A.V. Psychological Structure of Professional Practice// Psychology of Labour/ Edited by Karpov A. Moscow, 2004.
3. Dmitrieva M.A., Krylov A.A. Psychology of Labour and Engineering Psychology.
4. Psychology of Labour/ Edited by Platonov K.K. Moscow, 1999.
5. Dushkov B.A., Korolev A.V., Smirnov B.A. Psychology of Labour, Professional Informational and Organizing Practice// Edited by Duchkov B.A. Moscow, 2005.
6. Shadrikov V.D. On The Issue of Systemogenesis of Professional Practice. Moscow, 1982.
7. Klimov E.A. Professional's Psychology: Selected Psychological Works. Moscow, 1996.
8. Bodrov V.A. Psychology of Professional Validity. Moscow, 2001.
9. Kotelova J. V. Essays On the Psychology of Labour. Moscow, 1986.