

ОБЗОР ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

Мионовская И. К.

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», Иркутск, Россия

E-mail: Irinka15.94@mail.ru

Человек как субъект деятельности характеризуется определенным сочетанием индивидуальных качеств, которые сформировались у него в процессе онтогенеза. Объединение индивидуальных свойств в структурные комплексы в процессе выполнения трудовой деятельности приводит к образованию профессионально важных качеств (далее – ПВК). Качества, в отличие от свойств, более устойчивы и, повторяясь в различных ситуациях, характеризуют личность, ее поведение и деятельность.

ПVK представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией. С одной стороны, ПВК являются предпосылкой профессиональной деятельности, а с другой стороны, они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованиями; человек в ходе труда изменяет и самого себя.

Первые исследования в области психологии профессиональной деятельности появились в конце XIX – начале XX в. и были направлены на изучение профессионально важных качеств и профессионального отбора представителей профессий, чья деятельность была связана с транспортом и, соответственно, требовала обеспечения безопасности движения. Проблема профессионально важных качеств с первых десятилетий XX в. занимала центральное место в прикладных исследованиях психологов ведущих индустриальных стран [3]. Большую роль в становлении теоретических основ и развитии этой области сыграли: в США – Г. Мюнстерберг, У. Джеймс, Р. Кеттелл; в Великобритании – Ч. Мейерс, Ч. Спирмен, Дж. Кокс; во Франции – А. Бине, Т. Симон, В. Анри, А. Пьерон. В Германии, где особенно бурно развивалась индустриальная психотехника, активно работали В. Штерн, О. Липман, Ф. Гизе и многие другие [11]. В нашей стране работы в области психологии труда и в том числе профессиональной деятельности широко развернулись в 20-е гг. XX в. Значительный вклад в развитие отече-

ственной психологии профессиональной деятельности внесли исследования И. М. Сеченова, поставившие вопрос о формировании трудовых навыков человека [3]. Также огромную роль в развитии психологии профессиональной деятельности и изучении проблемы профессионально важных качеств в этом периоде сыграли работы И. П. Павлова, В. М. Бехтерева, К. Д. Ушинского, Д. И. Менделеева, Ф. Ф. Эрисмана, Г. И. Россолимо, М. Я. Басова, А. Ф. Лазурского, А. П. Нечаева, И. Н. Шпильрейна, В. Н. Мясищева [11].

Понятие профессионально важных качеств было введено в отечественную психологию В. Д. Шадриковым, он понимал под системой ПВК – индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. Значение данной подсистемы в психологической системе профессиональной деятельности, по Шадрикову, подчеркивается вследствие того, что «профессионально важные качества и их системы выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности, следовательно, развитие ПВК и их систем выступает узловым моментом формирования» всей системы [13].

Кроме того, Шадриков выделяет две структуры ПВК [13]: 1) интракорреляционные – структуры, определяющие эффективность отдельных действий; 2) интеркорреляционные – структуры ПВК, определяющие эффективность деятельности.

В. Д. Шадриковым было установлено, что успешность деятельности в ряде случаев связана с уровнем развития профессионально важных качеств, т. е. успешность деятельности будет выше при определенном уровне развития ПВК [13]. При этом данная закономерность имеет место в функционировании интракорреляционных структур и интеркорреляционных, т. е. отношения оптимума могут наблюдаться как в отношении эффективности отдельных действий, так и в деятельности в целом.

Понятие ПВК вошло в категориальный аппарат психологии труда в начале XX в. При этом составлялась некоторая модель наиболее важных, задействованных в изучаемой работе психических функций обобщенного субъекта труда – успешного профессионала. Такого рода модель служила основой для подбора психодиагностических методик и прогнозирования с их помощью успешности будущей профессиональной деятельности претендентов на конкретную вакансию (считалось, что успешная работа определяется в первую очередь наличием психических функций, способностей определенного уровня и качества). Контекст практической задачи (профотбор, или карьерное консультирование)

задавал рамки требований к ПВК. В данном случае речь шла о выявлении устойчивых ПВК, плохо поддающихся тренировке свойств личности (способностей), которые весьма существенны для достижения профессионального успеха [1].

В психограммах психотехников 1930-х гг. выделялись еще два вида ПВК (или характеристик психических функций), которые могли быть целью при составлении модели успешного профессионала. Так, при исследовании профессиональной работоспособности, утомления, в целях диагностики степени снижения психических функций под влиянием проделанной работы следовало выявить ПВК как наиболее изменчивые, временно нарушаемые в данной профессии под влиянием утомления психические функции. Именно эти функции и их свойства следовало измерять для суждения о степени профессионального утомления. Еще один вид ПВК – это тренируемые психические функции, которые обеспечивают успешную работу и могут стать предметом развития, упражнения [1].

В. С. Мерлин отмечает, что человек в процессе труда, профессиональной деятельности может изменять собственную природу, при этом изменяется характер связей между разноуровневыми свойствами индивидуальности, хотя сами свойства остаются теми же [6]. Автор делает вывод, что связи между свойствами различны на определенных этапах обучения, освоения и совершенствования на профессиональной деятельности, динамичны и адекватны этим этапам профессионального становления и мастерства. Эти свойства вместе с присущими им разноуровневыми связями и формируют ПВК.

По мнению Е. А. Климова, у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того, как он практически включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность. Е. А. Климов полагает, что основные профессионально ценные качества формируются только в процессе деятельности и в ней совершенствуются [5].

В. А. Бодров определяет ПВК как совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропологических и физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности [2].

В. Л. Маришук под ПВК понимает отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо опреде-

ленной профессии, способствующие успешному овладению данной профессией [7].

В ходе различных психотехнических исследований понятие «профессионально важный признак» включало характеристики психических и психофизиологических функций профессионала. В. И. Медведев указывает, что выполнение любой профессиональной деятельности связано с реализацией целого спектра профессионально важных функций [8].

В послевоенный период в России развитию психологии профессиональной деятельности были посвящены многочисленные исследования, проведенные В. А. Бодровым, Т. Т. Джамгаровым, К. К. Платоновым, Б. Ф. Ломовым, Е. А. Климовым, А. А. Крыловым, М. А. Дмитриевой, В. Н. Дружининым, В. Д. Шадриковым, А. И. Нафтульевым [10].

Следует отметить, что после введения в психологию термина профессионально важных качеств представителями отечественной психологии в основном это понятие не детализировалось и не уточнялось. Наоборот, сегодня определения ПВК упрощены еще больше. Ярко демонстрирует это определение Н. С. Пряжникова. ПВК, по его мнению, – это качества человека, необходимые для успешного выполнения трудовой деятельности [10]. Как мы видим, речь уже не идет об успешности освоения человеком этой деятельности.

По мнению Г. С. Никифорова, на современном этапе основное внимание ученых-психологов уделяется как изучению индивидуальных свойств человека, его состояний и эффективности деятельности, так и вопросам системного обеспечения профессиональной деятельности [9].

Изначально ПВК представлялись системой качеств и особенностей, а не совокупностью отдельно взятых характеристик субъекта, участвующих в выполнении деятельности (Е. А. Климов, А. В. Карпов), и выстраивались на основе системного подхода. Любая деятельность реализуется на базе системы ПВК. Это означает, во-первых, что каждая деятельность требует определенной совокупности ПВК, а во-вторых, последняя является не «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой. Между отдельными ПВК устанавливаются функциональные взаимосвязи компенсаторного и содейственного типов. Сама 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. Более того, не только для деятельности в целом, но и для ее основных компонентов (ключевых действий,

основных функций и др.) также формируются специфические подсистемы ПВК. Поэтому с внутренней – собственно психологической стороны – процесс деятельности представляет собой динамическую смену целостных подсистем ПВК, обеспечивающих каждый ее основной этап (действие, задачу, функцию) [12].

Формирование подсистемы ПВК – достаточно сложный психологический процесс. Суть его А. В. Карпов определяет как функциональное объединение отдельных ПВК, когда они начинают проявлять себя в режиме взаимодействия [4]. К этому есть отдельные внутренние предпосылки, так как основные психические функции онтологически связаны друг с другом. Эта связь в ходе освоения профессиональной деятельности начинает проявляться в своей положительной роли. Таким образом, в процессе формирования психологической системы деятельности происходит своеобразная функциональная настройка психических функций на достижение целей деятельности.

Согласно А. В. Карпову, ПВК делятся на 4 основные группы, образующие в своей совокупности структуру профессиональной пригодности [4]:

- абсолютные ПВК – свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном, среднем уровне;
- относительные ПВК, определяющие 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: свойства, которые противоречат тому или иному виду профессиональной деятельности. Структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие. В противоположность качествам первых трех групп они коррелируют с параметрами деятельности значительно, но отрицательно.

В настоящее время, несмотря на значительное количество работ, посвященных проблеме ПВК, теоретические положения о сущности и структуре ПВК изучены недостаточно. В существующей литературе отсутствует единый подход к самому термину «профессионально важные качества». Так, наряду с данным термином можно встретить и другие понятия, такие как «профессионально важные признаки», «профессионально важные умения»,

«профессионально важные функции», «профессионально ценные качества», «профессионально значимые качества» [11].

Учитывая вышеперечисленные определения ПВК, можно сказать, что они являются типологическими, или характерными, для большинства представителей той или иной профессии. Наличие ПВК у специалистов одной профессиональной сферы объединяет их, присутствие же разного рода способностей у этих людей, наоборот, насыщает деятельность так называемым индивидуальным стилем и является предпосылкой сопоставления успешности различных субъектов, а также самих подсистем ПВК.

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что в абсолютном большинстве случаев ПВК определены как приводящие к эффективности деятельности характеристики субъекта.

Литература

1. Григорьева М. В. Психология труда. М. : Высш. обр., 2006. 192 с.
2. Ефремов Е. Г., Новиков Ю. Т. Психология труда. М. : Эксмо, 2008. 128 с.
3. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М. : Изд-во МГУ, 2007. 207 с.
4. Карпов А. В. Психология труда. М. : Эксмо, 2005. 350 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионала. М. : Эксмо, 2006. 400 с.
6. Крылов А. А. Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. Ч. 1. Л. : Изд-во ЛГУ, 2000. 148 с.
7. Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально важных качеств : дис. ... д-ра психол. наук. Л., 1982. 351 с.
8. Медведев В. И. Физиология трудовой деятельности. СПб. : Наука, 2000. 586 с.
9. Никифоров Г. С. Надежность в профессиональной деятельности. СПб. : Изд-во СПбГУ, 2006. 175 с.
10. Носкова О. Г. История психологии труда в России / под. ред. Е. А. Климова. М. : Изд-во МГУ, 2000. 334 с.
11. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М. : Изд-во УРАО, 2002. 159 с.
12. Рыбников О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности. СПб. : Питер, 2011. 320 с.
13. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М. : Академия, 2011. 158 с.