

УДК 159.9 : 331

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СУБЪЕКТА ТРУДА КАК ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н.В. Копылова

Тверской государственный университет

В статье рассматриваются такие психологические факторы профессиональной успешности, как способности, мотивы, личностные качества, профессионально важные качества. Дано определение психологических факторов профессиональной успешности.

***Ключевые слова:** профессиональная деятельность, психологические факторы, профессиональная успешность, мотивы, способности.*

Особое место в изучении профессиональной деятельности занимает исследование её психологических особенностей. Это обусловлено тем, что при равных внешних условиях люди с разной успешностью овладевают профессией и справляются со своими профессиональными задачами.

Рассмотрение психологических факторов профессиональной успешности можно начать со способностей. Одна из первых в нашей стране теорий способностей предложена Б.М. Тепловым. Ученый определяет способности как индивидуально-психологические особенности, которые отличают одного человека от другого, имеют непосредственное отношение к успешности освоения и выполнения какой-либо деятельности и не являются конкретными знаниями, навыками и умениями [9]. Б.М. Теплов отдельно выделял общие и специальные способности, полагая, что первые необходимы для любой деятельности и есть у всех людей, в то время как вторые нужны для ограниченного круга деятельностей и развиты только у некоторых. Другую позицию по данному вопросу занимает В.Д. Шадриков, который разработал свою теорию способностей, опирающуюся на теорию функциональных систем П.К. Анохина. В.Д. Шадриков определяет способности «как свойства функциональных систем, реализующих отдельные познавательные и психомоторные функции, которые имеют индивидуальную меру выраженности, проявляются в успешности и качественном своеобразии освоения и реализации деятельности» [11, с.177]. Ученый, в отличие от Б.М. Теплова [9], выделил только общие способности, которые переходят в профессиональные (приспосабливаются, специфицируются) под влиянием требований определенной профессиональной деятельности. Отдельное направление в исследовании способностей во взаимосвязи с успешностью представляют исследователи, относящие к способностям, помимо характеристик когнитивной сферы, составляющие всех остальных сфер психики. Так, например, К.К. Платонов отнес к способностям любые свойства психики, в той или иной мере определяющие успех в конкретной деятельности [8]. Е.А. Климов определяет способности как качества, обеспечивающие

возможность успехов в той или иной деятельности (и не сводимые к выучке). При этом, с точки зрения автора, любая особенность психики может выступать в роли способности [6]. В.Н. Дружинин, исходя из концепции Б.Ф. Ломова, выделявшего три функции психики: коммуникативную, регулятивную и познавательную, предлагает соотнести способности с этими функциями и выделять коммуникативные, регуляторные и познавательные способности [4]. Многие выдающиеся ученые провели эмпирические исследования способностей, опираясь на выдвинутые теоретические положения. Так, известны работы Б.М. Теплова, изучавшего музыкальные способности, К.К. Платонова, исследующего летные способности, В.А. Крутецкого, рассматривающего математические способности, и многих других. Так, например, исследуя особенности музыкальной деятельности, Б.М. Теплов выделил три существенных компонента музыкальных способностей: ладовое чувство, проявляющееся в эмоциональном восприятии и узнавании мелодии; способность к слуховому представлению, проявляющаяся в воспроизведении мелодии по слуху и составляющая ядро музыкальной памяти; музыкально-ритмическое чувство – способность чувствовать ритм и воспроизводить его.

Проанализировав различные подходы к определению данной составляющей психики, определим способности как устойчивые психические свойства, которые имеют отношение к успешности освоения и реализации деятельности. При этом под способностями будем подразумевать вслед за В.Д. Шадриковым только качества познавательных и психомоторных процессов, имеющие индивидуальные различия. Опираясь на такое определение понятия, определим данный предикат профессиональной успешности, не вторгаясь в другие составляющие психики, также имеющие непосредственное отношение к профессиональной успешности. Данная позиция, может быть обоснована тем, что, включая в способности помимо характеристик когнитивной сферы качества других сфер, исследователи не производят их системного анализа, и очень часто некоторые психологические характеристики ускользают из поля зрения и вообще не рассматриваются. Высказанную позицию можно также обосновать точкой зрения Н.Д. Левитова, который писал: «Способности принято определять как психические качества или свойства личности, от которых зависит выполнение данной деятельности... Чтобы не смешивать способности с интересами, темпераментом и характером, лучше относить к способностям в более строгом смысле слова лишь те психические состояния, которые относятся к сенсорной, интеллектуальной и психомоторной сфере...» [4, с. 187].

В качестве следующего фактора успешности деятельности справедливо выделяют мотивационный компонент. Известно большое количество работ, в которых мотив рассматривается с монистических позиций (мотив как потребность, как предмет потребности, мотив как эмоции и т.п.). Так, например, М.А. Котик, понимает мотив как осознанный фактор, который наряду с потребностью обуславливает выбор цели деятельности.

Исследователь выделяет пять мотивов, проявляющихся в трудовой деятельности: мотив выгоды (материальной и социальной), мотив безопасности (физической, материальной, социальной), мотив удобства (стремление выбрать легкий способ выполнения задания), мотив

удовлетворенности (получение удовольствия от процесса и результата труда), мотив нивелирования (стремление быть не хуже других). Все вышеперечисленные мотивы присутствуют в трудовой деятельности любого человека. Однако роль и удельный вес каждого из них в общей мотивации у разных людей далеко не одинаковы. Исследователь выявил, что аварийность повышена у тех пилотов, которые имеют «мотив к безопасности» на одном из последних мест. Ряд проведенных исследований в отечественной психологии труда согласуются с требованием рассмотрения мотива как структурного и динамического явления, высказанного в работах М.Ш. Магомед-Эминова, В.Г. Асеева, Е.П. Ильина, Э. Кирхлер и др. Е.П. Ильин определяет мотив как сложное психологическое образование, границами которого, с одной стороны, является потребность, а с другой – намерение что-то сделать, включая и побуждение к этому. Мотив – это системное образование, в которое входит энергетическая основа-побуждение, возникающее в результате актуализации потребности; целевой блок, а также «блок внутреннего фильтра», который определяет специфику мотива и в котором проявляются многочисленные психологические образования (нравственные убеждения, уровень притязаний, ценности, мировоззрение и др.). Так, например, Ю.В. Бессонова, рассматривая мотив как сложное явление, доказывает неоспоримость факта прямой связи мотивации с интегральным показателем успешности деятельности. В своем исследовании профессиональной мотивации спасателей психолог выявила отличия общетрудовой мотивации от профессиональной, а также определила взаимосвязь мотивации с интегральным показателем успешности деятельности на разных этапах профессионализации. Полученные данные позволили утверждать, что успешность профессиональной деятельности обеспечивается совокупностью определенных мотивационных компонентов (потребностей, целей, способов достижения целей), адекватных характеру задач и условий профессиональной деятельности, выраженность которых практически не изменяется в процессе становления специалиста. Так, характерными особенностями наиболее успешных спасателей по сравнению с менее успешными являются высокая выраженность «мотивации стремления к успеху», мотивационной установки «ориентация на результат деятельности», более низкий уровень «мотивации избегания неудач», мотивационной установки «эгоизм», мотивов «стремление к общению» и «безопасности», а также целей «профессиональное совершенствование», «обеспечение безопасности», «достижение социального статуса», «карьерный рост», «поиск новых ощущений» [1]. В исследовании Ю.М. Зуева установлено, что успешность профессиональной деятельности командира воинского подразделения обусловлена высокой выраженностью общей мотивационной установки «ориентация на результат деятельности», общетрудовых мотивов «на результат труда», «на труд как самостоятельную ценность», потребности в профессиональном самосовершенствовании, «патриотизма» как специфического профессионального мотива. Неуспешные командиры характеризуются высоким уровнем развития потребности в безопасности и социальной определенности.

В.А. Бодров полагает, что с профессиональной успешностью связана вся мотивационная сфера, которая включает потребности личности, её

интересы, стремления, влечения, убеждения, установки, идеалы, намерения, а также социальные роли, социальные нормы, жизненные цели и ценности, мировоззренческие ориентации. Особую роль в формировании мотивов профессиональной деятельности ученые отводят потребностям. При этом подчеркивает, что многообразие потребностей обуславливает многообразие формирующихся на их основе мотивов, определяющихся также в значительной степени различными психологическими образованиями.

Э. Ро считает, что главное для успеха и удовлетворенности трудом – нахождение такой профессиональной деятельности, в которой потребности человека будут реализованы наиболее полно. Так, для одних главным является самоактуализация (что можно осуществить в творческих профессиях), для других на первом месте стоит безопасность (что очевидно не приведет к успеху в экстремальных видах деятельности) и др.

М. Верной выделяет следующие группы мотивов (понимая их как потребности) выбора и успешного пребывания в профессии: безопасность (стремление к самосохранению в физическом смысле и смысле экономической безопасности), удовольствие (стремление к возможности отдыхать, расслабляться, развлекаться), активность (стремление наиболее полно раскрыться в профессиональной деятельности, реализовать свои физические и интеллектуальные способности и возможности), уверенность в себе и независимость (реализация этих потребностей в деятельности), превосходство (стремление к превосходству над другими с помощью своих собственных достижений), господство или доминирование (стремление приобрести авторитет), «выставление на показ, хвастовство» (стремление выделиться из группы, вызвать восхищение), социальная конформность (стремление быть в согласии с группой), гуманизм (стремление к оказанию помощи другим). В зависимости от структуры мотивационной сферы люди обладают разным уровнем успешности в разных видах профессиональной деятельности [3].

Различные концепции потребностей демонстрируют, как широк в действительности спектр человеческих потребностей, а следовательно, и мотивов профессиональной деятельности.

Итак, положим, что успешность той или иной профессиональной деятельности во многом определяется структурой мотивационной сферы, в которую входят общетрудовые (неспецифические побудители труда) и профессиональные мотивы (специфические побудители именно к данной профессии). Представляется, что в контексте системных исследований успешности в рамках психологии труда наряду с самостоятельным выделением способностей целесообразно отдельно выделить мотивы и изучать их преимущественно как потребности, которые лежат в основе любой профессиональной деятельности (общетрудовые) и каждого конкретного вида деятельности (профессиональные). Данное утверждение основано на том, что, подразумевая под мотивом сложное явление, не всегда все блоки полно изучаются. Также при изучении мотивационной сферы исследователи часто анализируют какие-то одни мотивы, не рассматривая другие.

Итак, представляется очень важным определить, какие же составляющие личности в строгом смысле слова можно отнести к данному фактору успешности. Основываясь на положениях, разработанных в

отечественной теории личности, следует понимать личность как устойчивую систему социально значимых и уникальных психологических особенностей, формирующихся на базе биологических предпосылок в процессе социализации и проявляющихся в деятельности. В связи с тем, что такие компоненты психики, как способности и мотивы, иногда помещаемые в структуру личности, уже рассмотрены выше в качестве самостоятельных психологических факторов успешности деятельности будем подразумевать под личностными качествами преимущественно характер и темперамент. При этом подчеркнем, что такое самостоятельное изучение данных сфер необходимо только при рассмотрении способностей с точки зрения интеллектуальной составляющей психики, а мотивов - с акцентом на потребностном блоке. Основываясь на идеях Б.М. Теплова, И.П. Павлова, А.В. Петровского, В.С. Мерлина и других, под темпераментом будем понимать совокупность свойств, характеризующих динамические особенности протекания психических явлений: силу, скорость, особенности возникновения, изменения. При этом положим, что от темперамента зависят многие свойства психики, и прежде всего характер. Опираясь на положения, разработанные Н.Д. Левитовым, Б.М. Тепловым, Б.Г. Ананьевым, К.Н. Корниловым, определим характер как индивидуально-психологическое свойство личности, которое складывается и проявляется в деятельности и общении и представляет собой совокупность черт, выражающихся в отношениях к себе, другим людям, к делу, ценностям, а также отображающих устойчивые особенности волевой, эмоциональной сфер личности. При этом обозначим, что черты, выражающие отношение к значимым сторонам действительности, определяются ведущими потребностями, интериоризированными моральными нормами, мировоззрением и т.п.

С.Ю. Манухина в исследовании психологических детерминант (факторов) профессиональной успешности психолога-диагноста кадровой службы подчеркивает, что обособленность рассмотрения характеристик психических сфер приводит к сомнительным результатам. Только изучение взаимодействия между составляющими сфер может объяснить причины успеха/неуспеха того или иного специалиста. Таким понятием, охватывающим различные факторы и обеспечивающим успешность деятельности, часто считают понятие «профессионально важные качества (ПВК)». В.А. Толочек отмечает, что ПВК традиционно рассматривают как качества, необходимые человеку для успешного решения профессиональных задач, и относят к ним широкий спектр качеств – от природных задатков до профессиональных знаний, получаемых в процессе профессионального обучения и самоподготовки [10]. К ПВК относят также особенности личности (мотивация, направленность, смысловая сфера), психофизиологические особенности (темперамент, особенности высшей нервной деятельности), особенности психических процессов, а в отношении определенных видов деятельности – даже анатомо-морфологические характеристики человека [11]. В.А. Бодров полагает, что успешность реализации трудовой деятельности определяется не только особенностями познавательных и психомоторных процессов, характеризующих способности, но и такими качествами субъекта деятельности как особенности мотивации, темперамента, эмоционально-

волевой сферы, характера, а также физиологическими и физическими особенностями субъекта, которые влияют на эффективность учебной и трудовой деятельности [2]. В связи с этим 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, по необходимой степени выраженности, по характеру взаимосвязи между ними) и определяется по результатам психологического анализа деятельности...» [7, с. 167]. В.Д. Шадриков под ПВК понимает «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность её освоения. К ПВК относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема ПВК» [12, с. 68]. В самом общем случае к ним относят наблюдательность, различные виды памяти, пространственное воображение, эмоциональную устойчивость, выносливость, решительность, целеустремленность, дисциплинированность, самоконтроль и др. Е.А. Климов рассматривает ПВК как фактор профессиональной пригодности и успешности. Он выделяет «пять основных слагаемых системы профессионально ценных качеств»: 1) гражданские качества (мировоззрение, отношение к обществу, людям, моральный облик); 2) отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности; 3) дееспособность, образуется качествами, важными во многих и разных видах деятельности (широта ума, его глубина, гибкость и др.); 4) единичные, частные, специальные способности. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии или для относительно узкого их круга; 5) навыки, привычки, знания, опыт [6].

Таким образом, исходя из рассмотренных позиций, под ПВК следует понимать совокупность соматических, биологических, морфологических, конституциональных, типологических и нейродинамических характеристик, общие и профессиональные способности, опыт (знания, умения, навыки), особенности мотивационной сферы и другие характеристики личности, обеспечивающие эффективное выполнение профессиональной деятельности. Это наиболее широкое понятие, включающее в себя все вышерассмотренные категории. Таким образом, изучение профессиональной успешности субъекта труда предполагает анализ данного феномена как целостного образования, рассматриваемого во множестве внешних и внутренних отношений, и требует применения в исследовании принципов системного, деятельностного, субъектно-деятельностного и личностного подходов.

Психологические факторы профессиональной успешности представляют собой системное образование, где между отдельными факторами устанавливаются взаимосвязи компенсаторного и содейственного характера. Конкретный перечень этих факторов для каждой деятельности специфичен и определяется по результатам психологического анализа деятельности и составления эмпирической модели психологических характеристик успешного специалиста [5].

Список литературы

1. Бессонова Ю.В. Психологические особенности профессиональной мотивации деятельности в экстремальных условиях // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 390 с.
2. Бодров В.А. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2003. 768 с.
3. Виллюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Изд-во МГУ, 1990. 288 с.
4. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 1999. 368 с.
5. Карачарова Ю.А., Копылова Н.В. Психологические факторы профессиональной успешности // Вестн. Костром. гос. ун-та им. Н.А. Некрасова. Сер. Психологические науки. Акмеология образования. Кострома, 2009. Т. 15. С. 36-41.
6. Климов Е.А. Психология профессионала. М.; Воронеж, 2003. 456 с.
7. Копылова Н.В. К вопросу о становлении личностно-профессиональных качеств будущего специалиста // Вопросы психологии. 2005. № 1. С. 162-170.
8. Платонов К.К. Проблемы способностей. М.: Наука, 1972.
9. Теплов Б.М. Психология и психофизиология индивидуальных различий: Избранные психологические труды. М; Воронеж, 1998.
10. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2005. 479 с.
11. Шадриков В.И. Психология деятельности и способностей человека. М., 1996.
12. Шадриков В.И. Проблема системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 с.

PERSONAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AS FACTORS OF SUCCESS OF PROFESSIONAL ACTIVITY

N. Kopylova

Tver State University

The article considers such psychological factors of professional success as abilities, motives, personal qualities and professionally important qualities. The article gives the definition of psychological factors of professional success.

Keywords: *professional activity, psychological factors, professional success, motives, abilities.*

Об авторах:

КОПЫЛОВА Наталья Вячеславовна – доктор психологических наук, заведующая кафедрой общей психологии и психологии развития ТвГУ (170100, Россия, Тверь, Студенческий переулок, д.12, корпус «Б», каб. 435), e-mail: nvkopylova@mail.ru