

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА: СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ И СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

*А.Н. ПАСТУШЕНЯ, доктор психологических наук, профессор кафедры
юридической психологии Минского института управления*

Исходя из необходимости развития научных взглядов о когнитивной сфере личности субъекта профессиональной деятельности, раскрывается феномен индивидуальной профессиональной концепции. Обосновывается ее психологическая структура, виды представлений, которые ее образуют, их взаимообусловленность и функции в детерминации индивидуальных особенностей осуществления профессиональной деятельности. При этом профессиональная деятельность рассматривается как важная сфера образа жизни специалиста, включенная в многообразие социальных условий и процессов, а сам специалист — как субъект, определяющий свою позицию относительно включения в деятельность, ее целей, содержания, путей и способов достижения целей, ориентирующийся в организационных и других условиях деятельности, взаимодействующий с коллегами, а также как субъект изменения своего профессионального потенциала. Обсуждаются параметры содержательной характеристики структурных элементов индивидуальной профессиональной концепции, а также возможности их выявления при проведении прикладного психологического исследования.

Ключевые слова: профессиональная деятельность; цели, содержание и условия профессиональной деятельности; субъект профессиональной деятельности; индивидуальная профессиональная концепция специалиста; представления личности; структура и функции профессионально значимых представлений; сформированность и содержание представлений; профессиональный Я-образ.

Одной из задач психологической науки является обогащение ее предмета новыми знаниями, которые более глубокого и всесторонне объясняют психические явления и необходимы для эффективного решения прикладных проблем. В развитии предмета психологии наряду с установлением закономерностей, механизмов, структур, типологий, качественных характеристик психических явлений важное значение имеет выявление феноменов психической реальности. Интерес к определенному феномену психического определяется предполагаемой его существенной ролью в раскрытии теоретической проблемы и решении практических задач, в качестве которых выступают прогностическая психодиагностика, управление деятельностью и поведением человека, обучение и воспитание, психологическая помощь и другие. Научное объяснение феноменов психического отражает их видовые и качественные признаки, функциональные особенности (какие психические функции выполняют) и особенности

их генезиса (как возникают, формируются и изменяются). Важнейшим требованием науковедения к открытию феноменов психического является необходимость и полезность получаемого нового знания для развития теории науки и практического использования новых знаний, а также недопустимость введения в категориальный аппарат конкурирующих понятий, которые под разными названиями обозначают один и тот же аспект одного и того же психического явления.

В данной статье, исходя из практической значимости традиционной психолого-педагогической проблемы подготовки специалистов, остановимся на феномене индивидуальной профессиональной концепции, которая выражает собой интегративное психическое образование, относящееся к когнитивной сфере личности — относительно целостный комплекс профессиональных и социальных представлений, играющих существенную роль в субъективном подходе к осуществлению профессиональной дея-

* Статья поступила в редакцию 25 мая 2007 года.

тельности. Рассмотрим сущность, структурное строение и функции обозначаемого указанного психического образования.

Термин «концепция» в переводе с латинского обозначает «понимание», «система». Ожегов толкует значение этого слова как «система взглядов на что-нибудь, основная мысль» [1, с. 252]. В энциклопедических словарях концепция определяется как определенный способ понимания, трактовки каких-либо явлений; основная точка зрения, руководящая идея для их освещения; ведущий замысел, конструктивный принцип в различных видах деятельности (см., напр., [2, с. 625]).

Начало изучения феноменологии индивидуальных концепций как психических образований, относящихся к подструктуре ее направленности и сфере самосознания, положено введением в категориальный аппарат психологической науки понятия «Я-концепция». Обозначаемое им явление получило разностороннее научное описание и объяснение в многочисленных исследованиях (И.С. Кон, В.В. Столин, А.Б. Орлов, А.А. Налчаджян, Е.Т. Соколова, Т. Шибутани, К. Хорни, К. Роджерс, Р. Бернс [3]), сформировавших самостоятельное направление психологических знаний – психологию самосознания. Понятие Я-концепции обозначает относительно устойчивую, в большей или меньшей степени осознанную систему представлений индивида о самом себе, целостный, хотя и не лишенный внутренних противоречий образ собственного Я, на основе которого он строит свое взаимодействие с другими людьми и относится к себе (и в этом плане Я-концепция рассматривается как установка по отношению к самому себе). Этот образ включает ряд компонентов: когнитивный (образ своих качеств), эмоциональный (самоуважение либо самоуничижение и т.п.), волевой (стремление повысить самооценку, завоевать уважение). Я-концепции рассматриваются в нескольких ракурсах: реальное Я – представление о себе в настоящем времени; идеальное Я – то, каким человек считает он должен быть; динамическое Я – то, каким намерен стать и т.д. [4, с. 475–476].

Термин «индивидуальная профессиональная концепция» в современной литературе используется ограниченно. Его использует, например, А.М. Столяренко, рассматривая как элемент профессиональной направленности личности юриста. По его мнению индивидуальная профессиональная концепция специалиста представляет собой:

- совокупность усвоенных им профессиональных взглядов, убеждений, и побуждений, выражающих понимание им целей и задач своей деятельности, ее место в органе (подразделении), ее взаимосвязей с деятельностью других сотрудников, специалистов («образ организации»);

- понимание своих прав, обязанностей, способов и средств их реализации и достижения целей, условий, трудностей («образ деятельности»);

- понимание, с какими конкретно личностями он будет работать, как с ними строить отношения, как с ними строить отношения, как взаимодействовать, каких норм придерживаться («образ коллектива») [5, с. 163–164].

А.М. Столяренко включает индивидуальную профессиональную концепцию в сферу профессиональной направленности личности сотрудника и выделяет в ней два блока «компонентов»: организационно-деятельностные компоненты, включенные в подструктуру направленности на специальность, и операциональные компоненты, включенные в подструктуру направленности на выбор средств и методов деятельности [5, с. 165]. Эти элементы индивидуальной профессиональной концепции, безусловно, имеют отношение к ее структуре, однако, на наш взгляд, не исчерпывают ее. Соглашаясь с общим замыслом объяснения индивидуальной профессиональной концепции специалиста, предложенной А.М. Столяренко, и весьма продуктивным подходом к построению ее структуры посредством использования категории образа, представляется, что предложенный комплекс ее элементов нуждается в системном анализе и более глубоком раскрытии ее структурно-функциональной и содержательной характеристик, о чем и пойдет речь ниже.

В психологии управления используется понятие «индивидуальная управленческая концепция руководителя». Оно было введено А.И. Китовым, который определил ее как способ понимания и трактовки проблем управления; основная точка зрения и руководящая идея для освещения проблем управления; ведущий замысел, принцип управленческой деятельности [6, с. 112]. В структуру индивидуальной управленческой концепции А.И. Китов включает:

- сверхзадачу – «мотивационно-целевое психологическое образование, определяющее личностный смысл социальной активности руководителя на крупных отрезках времени, соотносимых по масштабу с основными этапами жизни человека (юность, зрелость, старость)»,

- проблемное наполнение – набор проблем, на решение которых руководитель направляет свои усилия, адекватность и мобильность их отражения, глубина понимания и их иерархические связи проблем;

- управленческие замыслы – система частных концепций решения отдельных проблем, приемлемые способы и средства деятельности. Они могут выступать в формах индивидуальных принципов как внутренних убеждений или лично-предпочтительных процедур деятельности [6, с. 115–118]

А.М. Столяренко также обращается к феномену индивидуально управленческой концепции и определяет ее как субъективное, личностное видение системы основных управленческих проблем, способов воздействия на подчиненных, трудностей в организации деятельности работников и личного труда. Она раскрывает личностный смысл деятельности, оказывает влияние на мотивацию труда, постановку конкретных служебных и личностных целей [5, с. 199].

Рассматривая функции управленческой концепции руководителя, А.И. Китов приводит детальный их перечень:

- интегративно-системообразующая – соотнесение получаемой руководителем информации со сложившейся у него системой мнений, убеждений, оценок, принципов, норм, то есть со всем предшествующим опытом управления;

- селективная – выбор тех задач, способов их решения, критериев оценки, которые с точки зрения концепции руководителя кажутся лучшими;

- целеобразования – связь профессиональных целей с жизненными целями и условиями их достижения;

- мотивационная – определяет личностный смысл принятых решений и настойчивость руководителя в их реализации;

- объяснительная – субъективное понимание причинно-следственных связей при объяснении проблемы и обосновании управленческих решений;

- прогностическая – прогнозирование изменений в условиях деятельности, результатов, будущих событий;

- эвристическая – формирование оригинальных идей и замыслов в зависимости от стиля мышления, заданного в концепции, степени его стереотипности;

- нормативная – оценка идей, замыслов, действий, исходя из отношения к нравственным и правовым нормам;

- программирующая – выбор средств достижения целей, последовательность их реализации с учетом условий, степень проработки программ;

- регулятивная – отношение к трудностям в процессе реализации программы, к вариантам отказа от выполнения программы или ее изменения [6, с. 113–115].

Анализ этих функций дает нам основания для гипотетического выделения комплекса представлений субъекта, которые детерминируют реализацию этих функций:

- интегративно-системообразующая и связанные с ней селективная и объяснительная функции реализуются на основе представлений о наиболее значимых условиях деятельности, возможностях ее осуществления, составляющих ее процесса и содержания, а также о наиболее важных ее результатах, приоритетных задачах, лучших способах их решения, правильных критериях оценки результатов, о причинно-следственных связях между лично-значимыми результатами деятельности и ее задачами, способами, условиями осуществления;

- функции целеобразования и мотивационная обусловлены представлениями субъекта о значении для его жизненных ценностей и целей профессиональной деятельности, ее результатов, содержания, затрат и издержек, а также представлениями о задачах в текущее время, актуальных проблемах, требующих своего разрешения;

- прогностическая функция реализуется на основе представлений о перспективах изменения условий и содержания деятельности, ее целей и задач, а также своего социального и должностного положения в будущем;

- эвристическая функция обусловлена представлениями о рациональном подходе к решению профессиональных задач, определяющими установку на поиск нового, более эффективного либо на копирование традиционных моделей;

- нормативная функция детерминирует представления о должном, допустимом, нежелательном и запретном с точки зрения правовых и нравственных норм, которых, по мнению субъекта, следует придерживаться в профессиональной деятельности;

- программирующая и регулятивная функции определяются представлениями о возможных, наиболее приемлемых и эффективных способах и средствах достижения целей, решения задач, разрешения проблем, преодоления трудностей (или ухода от их преодоления).

Как видно, ряд одних и тех же представлений реализуются в различных функциях, и это позволяет более рационально представить их целостную совокупность.

Приведенные положения позволяют признать, что индивидуальная профессиональная концепция представляет собой психическое образование — относительно целостную совокупность представлений, существенных в детерминации индивидуально своеобразных качественных особенностей профессиональной деятельности индивида и его профессионального саморазвития. Это психическое образование относится к когнитивной сфере личности, подструктуре ее направленности и реализуется в системой совокупности психических функций. Вполне логично утверждать, что индивидуальная профессиональная концепция приобретает более значимую роль в профессиональном потенциале работника, деятельность которого отличается многогранностью задач и многовариантностью путей их решения, сложностью и разноплановостью условий деятельности и факторов ее успешности. Подобная сложность деятельности, в частности, присуща представителям социально-гуманитарных профессий: работникам правоохранительных органов, преподавателям, воспитателям, социальным работникам, практически психологам, менеджерам, организаторам производственной деятельности. Поэтому формирование индивидуальной профессиональной концепции при подготовке специалистов таких профессий является одной из важных задач обучения и профессионального воспитания.

Исходной посылкой для рассмотрения феномена индивидуальной профессиональной концепции является определение ее общего функционального проявления. Учитывая, что основными формами активности субъекта профессиональной деятельности являются осуществление этой деятельности и развитие своего профессионального потенциала, основные функции индивидуальной профессиональной концепции проявляются в детерминации (наряду с другими личностными свойствами и образованиями): 1) характера включенности субъекта в профессиональную деятельность; 2) качественных особенностей ее выполнения; 3) развития собственного профессионального потенциала.

Характер включенности в профессиональную деятельность существенно определяется отношением субъекта к профессии, к тому виду деятельности, в которую он включается. Эти

отношения, в свою очередь, обусловлены комплексом представлений о деятельности, о ее значении для личностных ценностей и об условиях ее осуществления. Теоретически можно выделить наиболее общие типы включенности субъекта в деятельность:

- заинтересованная включенность, характеризующаяся преобладающе положительным отношением к профессии, стремлением заниматься соответствующей ей деятельностью;

- индифферентная включенность, при которой не проявляется достаточно определенное (положительное или отрицательное) отношение к ней (оно может быть связано с отсутствием ее осмысленной оценки в сравнении с другими видами деятельности) либо имеет место противоречивое отношение, когда субъект видит и положительное, и отрицательное в своей профессии;

- субъективно вынужденная включенность при преобладающе отрицательном отношении к профессиональной деятельности.

На наш взгляд, характер включенности в профессиональную деятельность существенно влияет на отношение к ее выполнению и качественные особенности ее осуществления, однако не всегда непосредственно это определяет. Например, даже при субъективно вынужденной включенности в определенную деятельность, работник может добросовестно выполнять свои профессиональные обязанности, руководствуясь развитым чувством долга, ответственности, личностным принципом добросовестного отношения к любому труду, которым он занимается. Однако при этом он будет стремиться изменить свою профессию при появлении такой возможности. И наоборот, при удовлетворенности избранной профессией и занимаемой должностью субъект может проявлять низкую активность, халатность и тому подобное.

Качественные особенности выполнения профессиональной деятельности выражают, с одной стороны, отношение субъекта к ее осуществлению, с другой, — содержательные особенности ее осуществления, обусловленные индивидуальным стилем, выбором методов, средств, приоритетных задач и целей. Можно выделить несколько общих типов проявления отношения к осуществлению профессиональной деятельности:

- добросовестное выполнение деятельности, в котором проявляется сверхнормативная активность субъекта, старание выполнять работу наиболее качественно, достичь максималь-

но возможных социально полезных результатов, совершенствовать процесс, содержание и условия деятельности;

- формально-нормативное выполнение деятельности, ориентированное на выполнение предписаний, минимально достаточных показателей и избежание упущений, недостатков, которые находятся под внешним контролем;

- уклонение от должного выполнения деятельности, проявляющееся в ниженормативной активности, в отсутствии старания выполнять работу качественно, преодолевать трудности и достичь требуемый результат, в использовании необременительных и малоэффективных методов работы.

Что касается типологии содержательных особенностей осуществления деятельности, то она является специфической для каждого ее вида и поэтому построение такой типологии возможно только на основе исследования конкретного вида деятельности.

Отношение к собственному профессиональному развитию проявляется в отношении к развитию своих профессиональных знаний и умений, к освоению новых методов работы, обогащению профессионального опыта, а также к оптимизации стиля работы и профессионального взаимодействия и проявлении соответствующих качеств личности. Подобное отношение может проявляться в трех общих типах, выражающих: стремление повышать свой профессиональный потенциал; отсутствие такого стремления и формальное отношение к своему профессиональному развитию; стремление к освоению нормативно неприемлемых методов достижения требуемого результата, способов редукции профессиональных функций и уклонения от их должного исполнения.

Для построения научного знания о феномене индивидуальной профессиональной концепции необходимо определить виды психологических свойств личности, которые ее образуют, их функции в отражательно-регулятивной деятельности, детерминирующей профессиональную деятельность субъекта, структуру этих психологических свойств, их взаимосвязи и содержательные характеристики.

Для обоснования видов психологических свойств, включенных в психологическую структуру индивидуальной профессиональной концепции, обратимся к понятиям, обозначающим психические образования, которые относятся к когнитивной сфере личности. В качестве таких понятий используются: представления, знания,

взгляды, суждения мнения, убеждения, ожидания и другие. Все они имеют отношение к базовой категории психологической науки – «образ», выступая личностными предпосылками формирования образа содержания профессиональной деятельности, ее результата, условий, в которых она осуществляется, самого себя как субъекта деятельности и так далее. Феномены образа могут рассматриваться в двух аспектах: а) как актуальное явление – образ, находящийся в поле внимания субъекта, и б) как явление потенциальное – образ фиксированный памятью, интериоризованный и проявляющийся как свойство когнитивной сферы личности в процессах психического отражения.

Б.Ф. Ломов в результате глубокого теоретического анализа психического отражения обосновал три его уровня: 1) сенсорно-перцептивный; 2) уровень представлений и 3) вербально-логический [7, с. 164–173]. Они выражают уровневое строение образа, который, фиксируясь памятью, приобретает функцию свойства когнитивной сферы личности. Вместе с тем образ любого явления, особенно сложного, познаваемого посредством совокупности отражательных процессов, в том числе с помощью абстрактно-логического мышления, является многогранным и интегрирует субъективное отражение различных сторон и свойств явления. В этой связи целостный образ некоторого явления можно рассматривать как системную совокупность отдельных элементов – представлений об отдельных сторонах и свойствах явления. В качестве понятия, обозначающего интериоризованный результат психического отражения отдельной стороны некоторого явления или отдельную его характеристику, может использоваться понятие «представление личности».

Следуя А.Н. Леонтьеву [8, с. 175–186] и используя понятия, применяемые для научной рефлексии феноменов сознания, можно считать, что содержание представления выражает значение отражаемого явления, а значение этого явления для самого субъекта представляет его личностный смысл. По своему содержанию представление может проявляться в различных видах и аспектах – как знания, взгляды и убеждения, мнения, понимания, верования, ожидания, надежды, опасения и т. д. Их содержание охватывает не только продукт чувственного и умственного отражения (понимание значения определенно-го явления), но и эмоционального переживания.

Можно выделить ряд видов представлений личности, различающихся по своим функциям в психической деятельности, регулирующей предметную деятельность человека, его социальное поведение и другие формы социально значимой активности:

- ценностные представления личности, которые выражают осознание человеком того, что для него наиболее значимо в жизни, деятельности, взаимодействии, то есть выступает в качестве ценностей и противоположных им явлений – антиценностей. Эти представления образуют целе-мотивационный остов жизненного пути, образа жизни, профессиональной деятельности, социально-ролевого поведения человека, его общения и поступков;

- когнитивные представления, выражающие значение, которое человек придает определенным объектам и видам явлений, понимание их сущности, форм существования, связей с другими явлениями, тенденций изменения и так далее. Эти представления могут проявляться в форме знаний либо предположений (когда человек допускает их неверность), либо убеждений, верований, в которых он не испытывает сомнений;

- смыслообразующие представления, которые выражают личностный смысл (значение для себя) определенных объектов и явлений, видов деятельности и поступков. Эти представления основываются на ценностных и нормативных представлениях и выражают субъективно понимаемую связь между указанными явлениями и личностными ценностями. Они выполняют мотивообразующую функцию и обуславливают осмысленный выбор приоритетов, задач, способов, средств, то есть принятие решений в профессиональной деятельности и обыденной жизни. На их основе формируются целеориентирующие и нормативные представления;

- целеориентирующие представления, которые проявляются в профессиональной деятельности и обыденной жизни, выражая собой сложившееся мнение субъекта о том, к чему надо стремиться в профессиональной деятельности, какие необходимо решать задачи и разрешать проблемы в первую очередь (профессиональные, жизненные), какие способы решения этих задач являются наиболее рациональными, эффективными;

- нормативные представления, выражающие представления о должном (как следует поступать), дозволенном, допустимом и недопустимом (запретном) в своем поведении и деятельнос-

ти. Эти представления выступают содержательной основой личностных норм и принципов поведения, взаимодействия с другими людьми и профессиональной деятельности;

- ожидания, выражающие представления о вероятности наступления определенных событий, изменений, последствий в связи с определенной собственной деятельностью, взаимодействием, поступками, образом жизни.

Наряду с приведенным функциональным разграничением представлений их можно классифицировать по степени уверенности субъекта в достоверности значения, которое образует содержание представления. По данному критерию можно предложить следующий вариант их классификации:

- представления, выражающие собой **предположения** (в т.ч. надежды, опасения), когда субъект придерживается определенного мнения, но вполне допускает, что оно неверное;

- представления, выражающие **мнения** субъекта, которого он придерживается с преобладающей уверенностью в его правильности и допускает лишь некоторую его неточность или незначительную вероятность ошибочности;

- и наконец, представления, сопряженные с высокой уверенностью субъекта в истинности понимаемого значения, – это **убеждения** (предубеждения), которые в свою очередь могут быть двух видов: научно обоснованные знания и верования.

Представления можно также рассматривать в плане их содержательной адекватности отражаемым объективным явлениям и степени сформированности. В этой связи можно наблюдать различную степень адекватности – искаженности представлений, комплексности – односторонности, детализированности – поверхностности, консервативности – прогностичности, ясной осмысленности – неопределенности. Последнее выражает несформированность представления, то есть субъект фактически не имеет представления о некотором явлении, не осмысливал его, не пришел к его пониманию.

По направленности содержания определенные виды представлений могут проявлять стремление субъекта видеть прежде всего позитивное, что связано характерной для него оптимистической позицией и доминированием мотивации достижения успеха, либо могут выражаться в преобладающей ориентации внимания на негативную сторону, возможные трудности, неудачи и т.п., что сопряжено с доминированием мотивации избежания отрицательных последствий.

Определив виды психологических свойств личности, которые образуют индивидуальную профессиональную концепцию, перейдем к обоснованию ее структуры. Первая посылка в обосновании ее структуры основывается на взаимосвязи принципов системности и детерминизма применительно к объяснению социально значимой активности индивида. В соответствии с этими принципами профессиональную деятельность индивида необходимо рассматривать как динамическую систему, включенную в более широкую систему его жизнедеятельности, а также в систему социальных условий и процессов. Вторая посылка для раскрытия структуры индивидуальной профессиональной концепции вытекает из анализа совокупности элементов профессиональной деятельности. В качестве таких элементов выступают: цели деятельности, ее объекты, содержание деятельности, организационные условия деятельности и трудовой коллектив, и кроме них – сам субъект. В отношении этих элементов, в том числе в отношении самого себя, у субъекта формируются индивидуальные представления, в соответствии с которыми он планирует и осуществляет деятельность, а также проявляет адаптационную активность и активность по изменению условий и самой деятельности.

Таким образом, включенность профессиональной деятельности в систему жизнедеятельности индивида, широкий спектр условий, в которых она осуществляется, ее основные составляющие, детерминируют индивидуальные представления о различных сторонах профессиональной деятельности и ее связях с субъективными ценностями, индивидуальным потенциалом собственных возможностей, внешними условиями. Совокупность этих представлений носит не «созерцательный», а активный функциональный характер, определяющий отношение к деятельности, ее мотивацию, выбор целей, методов и средств их достижения, требования к своему поведению и проявлению определенных качеств, профессиональное самосовершенствование и активность, направленная на изменение условий деятельности.

Основываясь на изложенных послылках, представим общую структурную модель индивидуальной профессиональной концепции в целях создания теоретико-прикладных и методических основ ее изучения и целенаправленного формирования при подготовке специалистов. Выделим подструктуры образующих ее представлений.

1. Представления о профессиональной деятельности в контексте жизни субъекта. Эти представления вносят свой вклад в формирование личностного смысла профессиональной деятельности, ее мотивационной основы. Они играют важную роль в выборе профессиональной деятельности, определяют характер включенности в нее, отношение к ее осуществлению и к своему профессиональному саморазвитию. Эти представления выражают значение профессиональной деятельности для личностных ценностей субъекта, связанных с образом жизни и жизненными перспективами. К таким жизненно важным ценностям относятся семейное благополучие, обеспечение жилищных условий и материального достатка, приобретение и поддержание желаемого социального статуса, сохранение здоровья, наличие достаточного времени и возможностей для отдыха, воспитания детей, материальное обеспечение старости и другие. Субъект оценивает как положительные возможности, предоставляемые профессиональной деятельностью в сравнении с другими доступными для него видами деятельности, так и издержки, которые связаны с ней – требуемые затраты времени и сил, трудности, проблемы и риски. Такие представления выражаются в суждениях относительно вопросов: Что дает эта профессия в жизни? Чем меня устраивает моя профессия? Чего я лишусь, если я не буду заниматься своей профессиональной деятельностью? Чем меня не устраивает моя профессия?

2. Представления о профессиональной деятельности в контексте макросоциальных условий и процессов. Определяя выбор профессиональной деятельности и отношение к ее осуществлению, субъект ориентируется на общественное значение профессиональной деятельности, ее социальную востребованность, государственную поддержку, гарантированность занятости, престижность, уровень материального вознаграждения, обеспечение социальной защищенности работников, возможности профессионального роста и повышения материального состояния в будущем в сравнении с другими профессиями, которые ему доступны. Он также может учитывать тенденции и перспективы изменения социальных условий применительно к профессиональной деятельности и связанным с нею личным интересам. В соотношении с социальными условиями субъект оценивает целесообразность включения в данную профессиональную деятельность, возмож-

ности ее эффективного осуществления и достижения необходимых (требуемых от него) результатов. Указанные представления также влияют на удовлетворенность профессиональной деятельностью, на отношение к ее осуществлению и к профессиональному саморазвитию. Представления о профессиональной деятельности в контексте социальных условий, как правило, носят сравнительный характер. Субъект может выражать удовлетворенность либо неудовлетворенность социальными условиями профессиональной деятельности, сравнивая их с предшествующим периодом и сопоставляя с условиями для других видов деятельности. Такие представления выражаются в суждениях о социально обусловленных основаниях удовлетворенности – неудовлетворенности профессией, целесообразности – нецелесообразности ею заниматься в настоящее время и будущем, а также в суждениях, выражающих степень удовлетворенности отдельными социально обусловленными сторонами профессиональной деятельности: востребованностью на рынке труда, престижностью, уровнем материального вознаграждения и другими.

3. Представления о необходимых (субъективно важных) целях деятельности. Цель деятельности выражает собой

представление о том, какой результат необходимо достигать, осуществляя деятельность. Ориентация субъекта на определенный результат в своей деятельности обусловлена его ценностной значимостью, личностным смыслом. Этот смысл находит свое проявление в представлениях почему именно этот результат важно достигать. По своей направленности цели, которые субъект преследует в своей деятельности, могут в различной степени соответствовать общественным ценностям и интересам, интересам профессиональной организации и требованиям руководителей, сугубо личным ценностям и интересам. Возможно различное соотношение этих ценностей и интересов в содержании целей, которые фактически преследует работник, – они могут совпадать либо частично рассогласовываться, либо иметь существенные противоречия, когда, например, для работника цели личного материального обогащения являются главными и он, используя свое служебное положение, совершает корыстные преступления.

Возможные варианты соотношения общественных, организационно заданных и личных ценностей и интересов в личностном смысле целей, которые субъект стремится достичь, осуществляя деятельность, представлено в таблице.

Цели деятельности, достигаемые субъектом	С общественными ценностями и интересами	С организационными ценностями и интересами	С личными ценностями и интересами
Вариант 1	согласуются	согласуются	согласуются
Вариант 2	не согласуются	согласуются	согласуются
Вариант 3	не согласуются	согласуются	не согласуются
Вариант 4	согласуются	согласуются	не согласуются
Вариант 5	согласуются	не согласуются	согласуются
Вариант 6	не согласуются	не согласуются	согласуются
Вариант 7	согласуются	не согласуются	не согласуются

Степень согласованности ценностно-смыслового содержания достигаемых субъектом целей определяет его отношение к деятельности, удовлетворенность ею, а также влияет на содержание его деятельности.

У субъекта может существовать представление об идеальных целях, достижение которых, по его мнению, желательно добиваться, и представление о реальных целях, которые фактически необходимо достигать в силу организационных требований и условий. Субъективно представляемые цели деятельности могут быть ориентированы на конечный результат либо в большей степени на осуществления про-

фессиональных функций, когда при организации деятельности внимания сосредоточено не на конечный результат, а на должное осуществление функций. Субъект ориентируется в своей деятельности не только на позитивный результат, но и на избежание отрицательных последствий и санкций. В этой связи у него формируются представления о возможных отрицательных результатах, рисках и необходимых мерах по их недопущению.

Выявление идеальных и реальных целеориентирующих представлений и их ценностно-смысловой обусловленности возможно при ответах на вопросы: Какие результаты вашей про-

фессиональной деятельности, на ваш взгляд, являются наиболее необходимыми и важными? (Выявляется содержание, степень осознанности, ясности конкретности идеальных целей). Почему именно эти результаты вы считаете необходимыми и важными? (Выявляется ценностно-смысловая обусловленность целей). Какие результаты вы стремитесь реально достигать в своей работе? (Выявляются реальные цели). Почему именно эти результаты вы стремитесь достигать? (Выявляется ценностно-смысловая и кондициональная детерминированность этих целей).

4. Представления о необходимом (субъективно правильном) содержании деятельности. Эти представления выражают мнение о наиболее правильных и приемлемых путях, методах, средствах достижения целей, о задачах, которые необходимо для этого решать, и функциях, которые необходимо осуществлять. Эти представления носят личностно избирательный характер и могут в различной мере согласовываться (либо противоречить) с нормативно установленными, организационно требуемыми, научно обоснованными, морально оправданными путями и методами. Одним из отрицательных вариантов является личностно приемлемое использование морально осуждаемых или противоправных методов и средств, когда субъект придерживается правила «не важен способ, важен результат».

Приверженность работника определенным методам, формам работы и средствам достижения результата, приоритетность определенных задач и профессиональных функций определяется представлениями об их наибольшей приемлемости и значимости. Причем эта приемлемость определяется на основе иерархии индивидуальных ценностно-смысловых критериев, которые могут выражать: рациональность по затратам (наименьшая затратность времени, сил, материальных издержек); экономическая эффективность, традиционность и освоенность, минимизация проблем и рисков возможных неудач или иных отрицательных последствий; более высокое качество работы и результатов; соответствие нормативным предписаниям; соответствие моральным нормам и принципам; бесконфликтность процесса (поддержание приемлемых взаимоотношений с коллегами и руководителем); эмоциональная привлекательность и интерес к определенным методам и формам работы; наиболее развитые умения и способности реализовывать определенные ме-

тоды и формы работы; обеспечение возможности реализации личных интересов, не отвечающих интересам организации или общества.

Представления о наиболее приемлемом содержании деятельности (методах, формах, средствах и др.) могут иметь субъективную аргументацию, основываться на приобретенном опыте успехов и неудач, либо быть некритически усвоенными в результате научения или следования традициям в коллективе.

Представления об объекте деятельности и необходимом (субъективно правильном) характере взаимодействия с ним. Эти представления имеют важное значение и определяют выбор средств и методов работы в случае, когда объектом деятельности выступают социальные субъекты — отдельные люди, общности, представители определенных социальных групп населения или организации. Представления о социальных субъектах выражаются в приписывании им тех или иных качеств (положительных и отрицательных), интересов, которые они преследуют во взаимодействии с работником. В этом проявляется профессиональная стереотипизация их восприятия. Работники социальных и гуманитарных профессий обнаруживают достаточно ясные представления, отвечая на вопросы: Что собой представляют люди, с которыми вам приходится работать? Какие у них проявляются качества? Какие у них интересы, чего они добиваются? Как они относятся к вам? При этом у работников обнаруживается различная степень типологической дифференциации социальных субъектов: от однообразного представления о подавляющем их большинстве до выделения нескольких существенно различающихся типов. На основе этих представлений формируется отношение к объекту деятельности и определяются субъективно адекватные его качествам методы и средства профессионального взаимодействия, то есть формируются представления как необходимо наиболее правильно строить взаимодействие с ними, учитывая их типологические различия.

Представления об условиях деятельности, необходимой адаптации к ним и их изменении. Эти представления касаются материально-технических, экономических, организационных и социально-психологических условий, присущих профессиональной деятельности. Учитывая эти условия, субъект определяет целесообразность включения в данную деятельность, возможности ее осуществления,

а также адаптирует к ним цели, задачи, функции, методы и средства ее осуществления. Можно выделить несколько сторон таких условий.

Во-первых, условия, выражающие материально-техническое обеспечение деятельности, которые определяют возможности ее осуществления и достижения необходимых результатов. Ориентируясь на них, субъект корректирует содержание деятельности и ее цели. Во-вторых, организационные условия, к которым относятся организационные требования к содержанию и результатам деятельности, стиль управленческой деятельности руководителя, характер личных отношений с ним. Они существенно влияют на выбор приоритетов в целях, методах, формах работы, определяют необходимость и возможность проявления инициативы по совершенствованию деятельности и профессиональному самосовершенствованию. В-третьих, социально-психологические условия, которые представляет собой психологический климат в трудовом коллективе, отношения со стороны коллег, традиции, нормы поведения и взаимоотношений, отношения к себе коллег и руководителей, их интересы. Ориентируясь на эти условия, субъект определяет свою позицию в деятельности и в отношениях с коллегами. Условия влияют на мотивацию деятельности, проявление ответственности, инициативы в работе, удовлетворенность принадлежностью коллективу, отношением к себе, оценку им целесообразности включения в деятельность или продолжения ее.

В связи с условиями профессиональной деятельности можно выделить ряд представлений, включенных в структуру индивидуальной профессиональной концепции. Эти представления проявляются при характеристике удовлетворенности и неудовлетворенности условиями профессиональной деятельности. К ним также необходимо отнести представления: о том, как необходимо действовать в имеющихся условиях либо в условиях определенного характера; о необходимых и благоприятных условиях; о возможности и целесообразности проявлять активность для положительного изменения определенных отрицательных условий; а также представления о перспективах изменения (улучшения или ухудшения) условий деятельности в будущем.

Представления о себе как субъекте деятельности и необходимом самоизменении. Эти представления образуют профессиональный Я-образ, то есть образ самого себя как работника, который включен в структуру

целостного Я-образа индивида. Опираясь на накопленный в психологии теоретический материал, следует отметить, что профессиональный Я-образ необходимо рассматривать в двух проявлениях – как идеальный (желательный для субъекта) и реальный (который субъект считает присущим себе в настоящее время). Различия между реальным и идеальным Я-образом сознательно или интуитивно детерминируют самоидентификацию субъекта. Представления о себе как субъекте профессиональной деятельности основываются на оценке своей профессиональной компетентности, качеств личности. Они также выражают эталоны этих профессиональных качеств, которым субъект сознательно или непроизвольно стремится соответствовать.

Применительно к профессиональному Я-образу можно выделить три группы представлений: 1) о своей профессиональной компетентности, то есть знаниях, умениях, способностях, опыте, которые осознаются в плане индивидуальных возможностей успешно осуществлять деятельность и их недостатков, ограниченности и необходимости приобретения; 2) об адекватности своих личностных качеств успешному взаимодействию с людьми, являющимися объектами профессиональной деятельности, и необходимости освоения желательных образцов поведения; 3) о правильности поведения в отношении коллег и руководителей и адекватности личных качеств рациональному взаимодействию. Эти представления формируются на основе сопоставления своей профессиональной компетентности с профессиональным потенциалом коллег, собственной оценки успешности решения профессиональных задач и оценки работы коллегами и руководителями.

В процессе профессиональной подготовки, практического освоения деятельности и приобретения опыта эти представления развиваются и становятся более отчетливыми, формируют профессиональный Я-образ. На его формирование влияют социальные стереотипы образа представителя данной профессии, общепризнанные эталоны положительных качеств и примеры проявлений отрицательных. Представления о профессиональном Я-образе проявляются в ответах на вопросы: Какие профессиональные знания, умения, способности являются наиболее необходимыми для вашей профессиональной деятельности? Какими качествами должен обладать работник вашей профессии? Каким вас должны воспринимать люди, с которыми вам

приходится работать? Какие качества необходимо проявлять в первую очередь во взаимодействии с коллегами, руководителями? Что вы считаете необходимым в себе совершенствовать для успешного осуществления деятельности (в плане профессиональной компетентности, и в плане качеств личности и в плане стиля работы и профессионального взаимодействия с другими людьми)?

Важным вопросом для понимания сущности и содержания рассмотренных представлений является генезис их формирования. Они могут формироваться в результате фиксирования и анализа собственного опыта, либо аргументированного убеждения со стороны других лиц, либо подражания мнению других, внушения определенного значения. Формирование их содержания может основываться преимущественно на восприятии и умственной переработке вербально-логической информации либо на наглядно-образном, чувственном восприятии, либо на эмоциональном переживании. Это необходимо учитывать, выясняя смыслообразующую основу представлений – почему именно эти цели деятельности, способы их достижения и так далее. являются наиболее важными и правильными. Ведь представления об их необходимости, важности, правильности могут быть усвоенными в результате внешнего воздействия без аргументации и осмысления связи с личностными ценностями.

На основании изложенного, индивидуальную профессиональную концепцию можно представить структурно-функционально как взаимосвязанную совокупность представлений субъекта, имеющих различную степень сформированности и ценностно-смысловой обусловленности. Эти представления последовательно развертывают схему умозаключений субъекта, основываясь на которых он определяет свою позицию в отношении различных сторон профессиональной деятельности и связанного с ней социального взаимодействия. Таким образом, представления, образующие индивидуальную профессиональную концепцию, определяют:

- субъективную необходимость включения в данную профессиональную деятельность в связи с личностными ценностями и социальными условиями ее осуществления; чем она

устраивает и что в ней не устраивает, и как это может измениться в будущем;

- если субъект считает, что заниматься данной деятельностью необходимо, то, каких результатов необходимо добиваться и почему именно этих;

- что и как необходимо делать для достижения этих результатов, что является наиболее важным при осуществлении деятельности, какие способы деятельности являются наиболее лучшими и почему;

- какие могут быть отрицательные последствия в работе, которые не следует допускать, и почему они являются отрицательными;

- что необходимо предпринимать, чтобы избежать отрицательных последствий, что является наиболее важным для их избежания;

- какие условия присущи работе, в чем они благоприятны и неблагоприятны, как с их учетом необходимо действовать, следует ли их изменять и что необходимо делать для их изменения;

- с какими людьми приходится работать (в смысле объектов деятельности), как с ними надо себя вести и почему именно так;

- какие люди являются коллегами по работе и руководителями, как надо строить отношения с одними и другими и почему именно так;

- каким надо стремиться быть самому в работе – что важно уметь, освоить, какие качества проявлять и почему.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов; под ред. Н.Ю. Шведовой. М.: Русский язык, 1984.
2. Советский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1988.
3. Психология самосознания. Хрестоматия. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2007.
4. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990.
5. Прикладная юридическая психология / Под ред. А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
6. Китов, А.И. Психология хозяйственного управления / А.И. Китов. М.: Профиздат, 1984.
7. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. М.: Наука, 1984.
8. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / Избранные психологические произведения. Т. 2 / А.Н. Леонтьев. М.: Педагогика, 1983. С. 94–231.