

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

СОВРЕМЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ И ПРИКЛАДНЫХ ПРОБЛЕМ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ЧАСТЬ II¹

© 2008 г. В. А. Бодров

*Заслуженный деятель науки и техники РФ, доктор медицинских наук, профессор,
главный научный сотрудник Института психологии РАН, Москва*

В статье обобщены и проанализированы материалы ряда отечественных исследований в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики за последние 20–30 лет. Обсуждаются психологические характеристики субъекта труда: психическая регуляция профессиональной деятельности и состояний субъекта, развитие личности профессионала, оценка и формирование профессиональной пригодности. Показана роль отечественных ученых в разработке фундаментальных и прикладных аспектов перечисленных проблем, в определении перспектив изучения и практического использования результатов этих исследований.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, субъект труда, личность профессионала, регуляция деятельности и состояния, психологический стресс, профессиональная пригодность.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТА ТРУДА

Психологическое изучение профессиональной деятельности взаимосвязано с проблемами психологии личности и субъекта труда. В экспериментальных работах в частности установлено, что особенности личности: 1) могут оказывать значительное влияние на успешность, надежность, безопасность профессиональной деятельности; 2) выступают детерминантами развития профессионала; 3) проявляют индивидуальные различия, определяющие профессиональную пригодность специалистов; 4) обуславливают формирование таких свойств и качеств человека, как его работоспособность, удовлетворенность трудом, профессиональная ответственность, зрелость и др.; 5) могут подвергаться коррекции в своем развитии, определять и отражать процесс адаптации к профессиональной деятельности и т.д. [2, 34, 42].

В последние десятилетия исследования личности профессионала ведутся в нескольких направлениях. Продолжается изучение проявлений и детерминирующих функций отдельных индивидуально-психологических особенностей личности в труде, исходя из представлений о психологической системе деятельности и роли профессионально важных качеств (ПВК) личности [49, 50]. Работы в данном направлении нередко являются частью комплексных исследований, имеющих целью рассмотреть целостную совокупность ПВК,

их взаимосвязь и взаимовлияние в процессе конкретной профессиональной деятельности. Присматривается попытка преодолеть аналитический подход и перейти на уровень изучения целостной личности.

При всем своеобразии комплексов ПВК в различных видах профессиональной деятельности можно выделить ряд личностных качеств, выступающих как профессионально важные практические для любого вида деятельности. Это прежде всего ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка, эмоциональная устойчивость, тревожность, склонность к риску, а также особенности нейродинамики, некоторые черты темперамента (в частности, экстраверсия–интроверсия), которые являются индивидуальными свойствами [1]. Важная роль самооценки подтверждена рядом работ, в которых отмечена отрицательная корреляция неадекватности самооценки с ее неустойчивостью и неуспешностью деятельности [8, 34].

Установлено, что особенности личности оказывают значительное влияние на основные этапы процесса саморегуляции деятельности – постановку целей, составление и коррекцию программ действий и т.д. [18].

Одной из наиболее важных в психологии профессиональной деятельности является проблема **способностей**, которой посвящены многочисленные исследования Л.С. Рубинштейна, К.К. Платонова, В.Д. Шадрикова, В.Н. Дружинина и многих других исследователей.

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (грант № 08-06-00204а).

На основании анализа современных взглядов на проблему способностей А.В. Карпов обосновал возможность существования в их общей структуре класса **интегральных психических процессов** (целеобразование, антиципация, принятие решения, прогнозирование, программирование, планирование, контроль, самоконтроль) [28]. Возможность таких специфических регулятивных процессов определяется тем, что для эффективного и активного взаимодействия субъекта с действительностью недостаточно только процессов, направленных на ориентировку и познание (когнитивные процессы), на активацию и оценивание (эмоциональные процессы), а также на побуждение, инициацию этой активности (мотивационные процессы). Объективно необходимы, подчеркивает автор, также и процессы, специально направленные на построение, организацию и регуляцию активности (поведения и деятельности).

Результаты профессиональной деятельности, способы их достижения субъектом труда в значительной степени определяются особенностями **мотивационной сферы**, изучению которой посвящены работы многих авторов.

Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, Е.П. Ильин разделил на три группы: мотивы трудовой деятельности, выбора профессии и выбора места работы – конкретная деятельность определяется в конечном итоге всеми этими мотивами [26]. Закрепление мотивов, связанных с трудовой деятельностью, зависит от удовлетворенности работающих многими факторами и прежде всего от достижения ими поставленных целей деятельности.

Во многих работах рассматриваются вопросы профессиональной специфики мотивации труда, ее структурно-иерархических характеристик, адекватности мотивов и целей содержанию и условиям деятельности. В результате проведенных на спасателях исследований установлено, что процесс профессионализации сопровождается развитием **профессиональной мотивации**, которая формируется на основе общетрудовой мотивации, претерпевает изменения в связи со специфическим содержанием трудовых задач на различных этапах профессионализации и проявляется в усилении мотива стремления к успеху в работе, в возрастании значимости целей достижения высоких профессиональных результатов и безопасности труда [12]. Развитие профессиональной мотивации спасателей проявляется в опредмечивании мотивов и целей их деятельности в результате отражения в них не только общих и частных результатов деятельности, но и характерных условий и способов выполнения трудовых задач, влияющих на этот процесс личностных особенностей субъекта труда. Полученные данные свидетельствуют о целесообразности дальнейших исследований пробле-

мы профессиональной мотивации, посвященных, во-первых, вопросам взаимосвязи мотивов и целей деятельности для выяснения возможных причин противоречий в выраженности отдельных мотивационных компонентов; во-вторых, взаимному соотношению профессиональных мотивов на различных этапах профессионализации, в частности – мотивов обеспечения безопасности и достижения трудового успеха; в-третьих, психологическому анализу аварийности с учетом особенностей мотивационной сферы и этапа становления профессионала.

В последние годы возросло внимание к вопросам совершенствования методических приемов изучения профессиональной мотивации и в частности ее ценностно-смысловых конструктов на основе использования репертуарного теста личностных конструктов, или техники репертуарных решеток, разработанной Дж. Келли.

ПСИХИЧЕСКАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА

Обеспечение высокой работоспособности субъекта труда возможно на основе изучения и учета особенностей механизмов психической регуляции его рабочего поведения и функционального состояния.

В системе “деятельность–состояние–личность” в качестве теоретического основания, определяющего возможность включения саморегуляции состояния в анализ межсистемного взаимодействия в этой триаде выступает **системно-деятельностная концепция регуляции состояния**, разрабатываемая Л.Г. Дикой [18, 19]. На основании экспериментальных исследований были сформулированы положения о психофизиологической регуляции как специфической психической деятельности, направленной на сохранение или преобразование “наличного” состояния в “потребное”. Особенность данной деятельности заключается в специфичности ее предмета (свое собственное состояние), в совмещении субъекта и объекта в одном предмете, в специфичности способов и средств ее осуществления, включающих в регуляцию как непереносимое условие недостаточно осознаваемые чувства, в осуществлении которых участвуют произвольные физиологические механизмы. Однако полноценной психической деятельностью саморегуляция состояния становится только при осознании целей этой активности. Автором показано, что эффективная регуляция операторской деятельности достигается при взаимодействии этих двух видов регуляции: деятельности и состояния. Возможны ситуации, когда цели этих видов деятельности не совпадают, и тогда преимущество отдается одной из них – за счет

ухудшения состояния повышается эффективность операторской деятельности и наоборот.

В проблеме обеспечения эффективности и надежности профессиональной деятельности одним из важных направлений является изучение ее психической регуляции. А.А. Обозновым проведено изучение закономерностей отражения предмета, условий и средств деятельности в сознании человека и роль этого процесса в осуществлении регулирующей функции по отношению к тем его действиям, посредством которых данная деятельность выполняется [41]. Было показано, что **компонентный состав структуры психической регуляции операторской деятельности** представляет собой совокупность функциональных звеньев, динамически и последовательно связанных между собой. Общим основанием регуляции деятельности является ее цель, которая содержит конкретные признаки успешности действий, выступающие *критериями достижения или успеха*. Эти критерии выполняют функции эталона для оценки достигнутого результата. Для достижения ожидаемого результата у субъекта должно появиться *намерение* – осознанное стремление действовать в направлении реализации принятой им цели. Решение задач управления возможно при условии мысленного отражения заданного трудового процесса, т.е. при создании *образа динамики деятельности*. Заданность процесса операторской деятельности и необходимых для ее выполнения операций субъективно отражается человеком в виде *плана действия*, который связан с образами динамики деятельности. Реализации плана действий способствует динамика активного отношения к ней субъекта, которая раскрывается через понятие *мобилизационной установки субъекта* и выполняет “психоэнергетическую” функцию в системе регуляции. Опираясь на образ заданной динамики и план деятельности, человек-оператор активно формирует ожидание, предвосхищение необходимой информации (*предвосхищение схемы*). Извлекаемая информация отражается человеком посредством *оперативных образов*, которые формируются в процессе решения задачи и образуют у него целостную “умственную картину” управляемого процесса – *концептуальную модель*. Все предшествующие функциональные звенья психической регуляции деятельности интегрируются в звене *программирования исполнительных действий*, которое отражает принятые субъектом способы и последовательность выполнения конкретных действий.

Экспериментальные данные позволяют считать, что указанные звенья (этапы) регуляции формируются в процессе освоения человеком профессиональной деятельности, а уровень их развития (адекватность, устойчивость, активность и др.) определяется как спецификой трудо-

вого процесса, так и индивидуальными особенностями субъекта труда.

В психологических исследованиях последних трех десятилетий значительно возрос интерес к роли **психического образа** в регуляции профессиональной деятельности, особенностям его формирования и развития, использования феноменов, связанных с его функционированием, в решении инженерно-психологических и эргономических задач проектирования новой техники [11, 24, 39].

Психический образ как феномен отражения предметной деятельности выступает в качестве механизма психической регуляции деятельности на всех ее уровнях (сенсорно-перцептивном, предзаданных, речемыслительном). В исследовании установлено, что в связи с универсальной функцией образа в регуляторных процессах вполне очевидна его роль в обеспечении эффективности и надежности деятельности, которая связана как с особенностями формирования и функционирования психического образа в конкретных условиях деятельности, так и с корректирующей функцией образа в проблемных ситуациях.

Концепция образной регуляции действий летчика послужила теоретическим основанием для разработки *новой методологии летного обучения*, суть которой состоит в отказе от исключительной направленности обучения на выработку автоматизированных действий (навыков) и в переходе к психологизированным методам, предполагающим активное и сознательное построение внутренних механизмов регуляции действий. Разработан комплекс психолого-педагогических воздействий, который включает специальные дидактические приемы и надежные технические средства формирования профессионально важных качеств летчиков, а также методику “опорных точек” как средства целенаправленного формирования образа полета [44].

По мере увеличения сложности технических систем, как правило, возрастает нелинейность, неустойчивость их функционирования, что предъявляет повышенные требования к их управлению и определяет необходимость новых подходов к анализу и оценке операторской деятельности. Ю.Я. Голиковым и А.Н. Костиным проведена разработка **метода структурно-динамического представления деятельности**, который устанавливает связь между уровнями сложности профессиональных функций и психической регуляции [14]. Механизмы психической регуляции, являющиеся основой процессов преодоления возникающих в деятельности оператора проблем, представляются авторами в виде иерархической системы следующих уровней: 1) сенсорно-перцептивный; 2) образно-концептуальный; 3) программно-целевой; 4) личностно-нормативный; 5) интуитивно-мировоззренческий. Первый уровень регуляции за-

ключается в организации сенсомоторных актов и в развитии перцептивной активности; второй – в формировании и изменении пространственно-временных и логических компонентов образно-концептуальных моделей управляющих воздействий; третий – в поиске общих особенностей и закономерностей развития деятельности, ее целей и программ; четвертый – в изменении и трансформации профессиональных, социальных, морально-этических норм поведения и деятельности, выработанных и принятых личностью; пятый уровень заключается в преобразовании системы знаний, убеждений и идеалов о природе, человеке и обществе.

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Проведенные за последние 20–30 лет исследования показали, что при разработке вопросов о развитии личности профессионала нужно выяснить, каким образом и насколько индивид способен выходить за пределы выполняемой им деятельности. Оказалось, что успешность, продуктивность работы, удовлетворенность ею, а также масштабы, качество и перспективы развития личности зависят от того, как она строит свои отношения с работой, как вписывает свое занятие в многомерное пространство жизни, в контур собственного жизненного мира, как осмысливает и переживает значимость и место своего дела в собственном жизненном самоопределении [4, 5].

Сложность и многообразие связей личности и деятельности обусловлены как особенностями ее психической регуляции, структуры и детерминирующих функций личностных черт, так и спецификой деятельности, ее операциональных, пространственно-временных и других характеристик. Это делает систему личностно-деятельностных отношений достаточно динамичной, что проявляется во взаимном приспособлении ее компонентов. Взаимосвязь и взаимовлияние личности и деятельности, динамический характер этого процесса определили постановку проблемы **психологического изучения процесса формирования личности профессионала** [7, 15, 16, 20, 23, 25, 31, 40, 43, 48]. Опорными понятиями в изучении данной проблемы являются: “профессионал”, “профессионализация”, “профессионализм”, “компетентность”, “квалификация”, “профессиональная зрелость”.

В исследованиях А.К. Марковой [40] на основе анализа закономерностей и тенденций профессионального развития личности определены некоторые *гипотетические этапы становления профессионала*, положения о которых сводятся к следующему: становление профессионала обычно опирается на общее психическое развитие, осуществляется на его фоне и позднее его; оно тесно связано с его личностным развитием, с появлением новых качеств в психике человека и возмож-

ным регрессом старых качеств; зависит от внешних условий (изменений деятельности, технологий и т.п.) и внутренних условий (изменений мотивационной сферы, представлений о профессии, о себе как профессионале и т.п.); проходит ряд уровней и этапов (адаптация, гармонизация и др.); всегда несет на себе печать индивидуальности и т.д.

Автор подчеркивает, что в становлении человека как профессионала проявляются с разной степенью выраженности противоречивые тенденции, игнорирование которых в развитии отдельного человека может привести к профессиональным кризисам, остановкам в развитии.

Ю.П. Поваренковым **профессиональное становление человека** рассматривается как *полисистемный процесс*, который регулируется субъектом труда на основе учета комплекса разнородных факторов [43]. Чтобы вскрыть полисистемный характер профессионального становления и описать его механизмы, необходимо проанализировать этот процесс как форму социализации и индивидуализации, как часть жизненного пути личности, как специфическую форму научения и развития, как одну из ведущих форм проявления активности личности.

Автор отмечает относительную независимость критериев профессионализации, что позволило ему выдвинуть гипотезу о существовании трех подструктур личности профессионала. Первая подструктура образуется свойствами личности профессионала, которые влияют на продуктивность деятельности (ее производительность, качество и надежность) и отражают уровень профессионального мастерства. Вторая подструктура образуется на основе свойств личности, которые обеспечивают профессиональную идентичность личности. Ее ведущим компонентом является мотивационная сфера личности профессионала, а ведущими критериями – удовлетворенность трудом, профессиональная самооценка, самореализованность. Третья подструктура включает свойства личности, которые обеспечивают саморегуляцию и самодетерминацию профессионального становления и стремления это делать на определенном уровне. Ведущим компонентом данной подструктуры является профессиональное самосознание, а ведущим критерием – профессиональная мудрость. Исходя из приведенной модели критериев, индивидуально-психологический смысл профессионализации для человека заключается в обретении профессионального мастерства и зрелости.

Профессионализация субъекта труда как процесс развития, становления профессионала направлен на достижение ряда целей – высокого уровня профессионализма, квалификации, компетентности и зрелости. Нами проведен анализ

этих категорий и рассмотрен процесс формирования профессиональной зрелости субъекта труда [10]. Под *профессиональной зрелостью* мы понимаем свойство субъекта труда, которое характеризуется высшим уровнем личностного и профессионального развития и проявляется в высоком профессионализме, квалификации и компетентности, а также в гармоничном развитии морально-нравственных, этических, культурных, социально значимых качеств и черт личности.

В исследованиях Е.А. Климова [30, 32], Е.Ф. Зеера [25], А.А. Реана [48] определены основные **варианты и фазы развития профессионала**, прогрессивные структурно-содержательные изменения личности, кризисы профессионального развития (возрастные, биографические, критические, невротические). Анализ указанных работ, а также материалов других исследований (например, [33, 34]) позволяет сделать ряд выводов о закономерностях развития личности профессионала: существует определенная степень постоянства личностных черт на протяжении жизни, но она не является абсолютной; в зависимости от условий жизни и деятельности (в том числе профессиональной) линия развития личности может изменяться; мера постоянства и изменчивости различных личностных свойств, а также разных типов личности неодинакова; разным типам личности соответствуют разные типы развития и др.

Необходимо отметить, что личность развивается не только под воздействием внешних факторов, но и в процессе саморазвития, когда те или иные свойства личности (например, ответственность, трудолюбие и др.) формируются, исходя из потребностей самой личности, и в этом аспекте особенно важным является признание личностного своеобразия каждого профессионала и его права на самостоятельный поиск собственного профессионального пути.

ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ СУБЪЕКТА ТРУДА

В науках о человеке (индивиде, личности, субъекте деятельности) проявляется устойчивый интерес к проблеме функциональных состояний. Он обусловлен, с одной стороны, непрерывным ростом сложности жизненных ситуаций и профессиональной деятельности, что сопровождается функциональной напряженностью и нарушением функций организма и психики, а с другой – существенным влиянием измененного функционального состояния на эффективность, надежность, безопасность профессиональной деятельности, состояние здоровья и трудовое долголетие субъекта труда.

Теоретико-методологические аспекты данной проблемы получили детальное обсуждение в ра-

ботах Н.Д. Левитова, В.Н. Мясничева, В.И. Медведева, А.Б. Леоновой, Л.Г. Дикой, Н.Д. Чайновой, А.О. Прохорова, Е.П. Ильина, Л.П. Гримака и многих других исследователей функциональных состояний (ФС), связанных с воздействием экстремальных факторов профессиональной деятельности, информационными перегрузками, сложными, ответственными, опасными профессиональными и житейскими ситуациями и другими факторами, которые сопровождаются развитием эмоциональных состояний (тревога, страх, паника, возбуждение, эйфория, вдохновение, апатия, скука и т.д.), психической напряженности, стресса, утомления и переутомления, монотонии, десинхронизации, сенсорного голода и других.

Л.Г. Дикой с сотрудниками проведено изучение роли мотивационных, когнитивных и активационных процессов в **саморегуляции** ФС человека [17, 18, 21]. Установлено, что с психологической системой операторской деятельности текущее ФС взаимодействует через активационный компонент деятельности, основной функцией которого является обеспечение оптимального энергетического уровня для освоения и выполнения трудовых задач.

Автором предложена классификация способов и приемов саморегуляции ФС, которая отражает представления о взаимодействии двух видов деятельности: профессиональной и саморегуляционной состояния. В соответствии с характером механизма регуляции по степени “активности–реактивности”, “осознаваемости–неосознаваемости” в саморегуляции выделены уровни, для каждого из которых определены доминирующие механизмы психофизиологической регуляции и ведущий компонент структуры саморегуляции – активационный, эмоциональный, когнитивный и коммуникативный, на который преимущественно направлено средство саморегуляции. Это позволило по соотношению регуляторных механизмов психодинамического и психофизиологического уровней определить индивидуальный стиль саморегуляции функционального состояния.

Проблема **психологического стресса** населения, в том числе специалистов различных видов профессиональной деятельности, привлекает к себе все возрастающее внимание не только зарубежных, но и отечественных исследователей. В наших работах был проведен теоретический анализ современных представлений о сущности психологического стресса – причинах его возникновения, механизмах регуляции развития, личностной детерминации и т.д. [6, 9]. Особое внимание уделено положениям когнитивной теории стресса, ресурсному подходу к проблеме, процессам, механизмам, стратегиям преодоления стресса.

Следует отметить нарастающий интерес к изучению посттравматических стрессовых рас-

стройств [36, 46], совладающего поведения в трудных жизненных ситуациях [5, 35 и др.].

Развитием некоторых положений общей теории психологического стресса явились результаты изучения **информационного стресса** человека-оператора как одного из видов профессионального стресса психологической природы [7]. Определены непосредственные (информационные) причины стресса – семантические, операциональные, временные, организационные и технические; главные (субъектные) причины – морально-нравственные, профессиональные, физиологические, психологические; сопутствующие (средовые) – в организации, средствах и условиях труда. Разработаны экспериментальные модели изучения информационного стресса. Обоснованы представления о стрессоустойчивости субъекта труда как интегральном свойстве человека, которое, во-первых, характеризует степень его адаптации к воздействию экстремальных факторов внешней и внутренней среды и деятельности; во-вторых, определяется уровнем его функциональной надежности; в-третьих, проявляется в активации функциональных ресурсов организма и психики, а также в изменении работоспособности и поведения, направленных на предупреждение функциональных расстройств, негативных эмоциональных переживаний и нарушений эффективности деятельности.

В исследованиях последних лет А.Б. Леоновой была разработана **комплексная стратегия анализа профессионального стресса**, которая включает процедуры его диагностики, профилактики и коррекции [37, 38]. В ее основу положен ряд парадигм изучения стресса в труде (соответствие в системе “личность–среда”, “процессуально-когнитивная”, “регуляция состояний”), анализ которых позволил объединить их и на этой основе создать трехуровневую систему оценки профессионального стресса: 1) макроанализ стрессогенной ситуации (причины и последствия развития стресса); 2) анализ влияния опосредующих факторов субъективного отношения к ситуации и индивидуального опыта преодоления стресса; 3) микроанализ механизмов регуляции адаптационных ресурсов при развитии и преодолении стресса. Предложенная иерархическая схема упорядочивает представление о практических задачах, требующих диагностики профессионального стресса, ее компонентном составе, способах выбора адекватных методик и интегральной оценке стресса.

Изучение взаимосвязи профессиональной деятельности и развития функциональных нарушений не сводится только к проблеме стресса. В этой связи следует отметить явно недостаточное внимание к проблеме **утомления** (умственного, профессионального), хотя и очевидно, что возрастание рабочих нагрузок, повышение сложно-

сти, напряженности выполнения задач, подчас неблагоприятные условия труда и прочие факторы предрасполагают к развитию явлений утомления и переутомления. Специфические и негативные проявления этого состояния определяют необходимость его психологического изучения и обоснование средств и методов профилактики и коррекции с учетом особенностей трудового процесса и характеристик личности профессионала.

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ

Проблема профессиональной пригодности, ее оценки и формирования занимает в психологической науке особое место не только в связи с ее большой практической значимостью, но и необходимостью ориентации и использования результатов фундаментальных исследований в области общей, когнитивной, социальной, дифференциальной психологии и других научных направлений. Развитие данной области психологической науки и практики связано с работами известных отечественных ученых (Б.Г. Ананьев, В.М. Бехтерев, С.Г. Геллерштейн, К.М. Гуревич, В.И. Медведев, В.Д. Небылицын, К.К. Платонов, В.М. Теплов и др.). В последние три десятилетия различные аспекты этой проблемы нашли отражение в ряде работ [8, 22, 27, 28, 31, 32, 45, 47 и др.].

Однако в исследованиях профессиональной пригодности недостаточно отражены закономерности динамики профессионализации субъекта труда, развития профессионально важных качеств личности на определенных этапах профессионального пути. Теоретические положения о структурной архитектонике личности, о детерминирующей роли деятельности в ее развитии, о динамических преобразованиях структуры и содержания деятельности и изменении требований к личности определяют пути дальнейшего изучения проблемы профпригодности и совершенствования системы ее оценки.

Эти положения получили экспериментальное обоснование в лонгитюдных исследованиях на курсантах авиационных училищ, в результате которых установлены следующие зависимости: 1) сочетание отдельных профессионально-важных качеств (ПВК) образует ряд типичных конфигураций психометрических профилей; 2) на разных этапах обучения изменяется соотношение ПВК, вызванное различиями в профессиональных требованиях; 3) большая вариативность динамики отдельных ПВК в период четырехлетнего обучения отражает неравномерность изменения и гетерохронность фаз психического развития, увеличение структурированности ПВК и взаимосвязи между ними; 4) количество и степень выраженности связей ПВК существенно различается у курсантов с высокой и низкой успеваемостью. Полу-

ченные результаты легли в основу концепции структурно-динамического подхода к психологическому отбору операторов [8].

Социально-экономические процессы последних двух десятилетий существенно отразились на поведении личности в профессиональной среде – распространенным явлением стала **профессиональная переориентация**, особенно среди лиц зрелого возраста. Проблема самоопределения и профессионализации личности получила новое содержание в связи с вовлечением в эти процессы субъектов с профессиональным опытом, устойчивыми ценностными ориентациями, сформированной личностной структурой, определенными социальными, профессиональными, экономическими детерминантами своего существования и реализации жизненных планов. В связи с тем, что процесс переориентации носит не только добровольный, но и вынужденный характер, а также касается различных социальных и профессиональных категорий населения, он нуждается в специальном психологическом изучении и организации консультативной помощи.

Не менее важной является задача **психодиагностического обеспечения аттестации кадров и психологической экспертизы** лиц с функциональными расстройствами здоровья, с нарушениями профессиональной надежности деятельности, с девиантным поведением.

Особо следует отметить явное снижение научного интереса к вопросам психологического обеспечения **профессиональной ориентации молодежи**. Трансформация ее ценностных ориентаций, мотивов выбора профессий и формирования профпригодности, а также расширение пространства профессий, на наш взгляд, существенно повышают значимость и ответственность профориентационной работы и ее научного сопровождения.

Теоретическая разработка некоторых перечисленных выше проблем представлена в ряде изданий. Так, Н.С. Пряжниковым дается анализ и обобщение результатов исследований отечественных и зарубежных авторов в области **профессионального самоопределения** [47]. Автор пишет, что сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации. В качестве содержательно-процессуальной модели профессионального самоопределения предлагается модифицированный вариант схемы построения личного профессионального плана и определены типы самоопределения на основе критерия потенциальной возможности для свободы самореализации: от самоопределения в конкретной трудовой деятельности, в специальности и профессии, до личностного самоопределения [29].

С.А. Боровиковой отмечается, что процесс профессионального самоопределения охватывает весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до завершения профессионального пути [13]. Пиком этого процесса, переломным моментом в жизни является акт принятия решения о выборе профессии.

Содержание и методы **профессиональной подготовки** (обучения и тренировки) специалистов являются предметом изучения как педагогической, так и психологической науки. Основными вехами развития психологической теории обучения можно считать, во-первых, представления (“закон”) Торндайка, согласно которому решающим фактором обучения являются результаты поведения; во-вторых, переход от психофизиологии реакций к психофизиологии активности; в-третьих, рассмотрение этого процесса как путь от разума (понимания) к речи и действию; в-четвертых, формирование навыка как сознательно-го процесса; в-пятых, возможность формирования их без проб и ошибок, если применять систему обратной связи; в-шестых, роль восприятия в выработке навыков как процесса формирования субъективного образа, и опознания как отнесение перцептивного образа к хранящимся в памяти обобщенным эталонам [45].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленный обзор современных исследований фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности, несмотря на свою фрагментарность и краткость анализа конкретных работ, позволяет заключить, что, во-первых, за последние три десятилетия в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики получен целый ряд оригинальных научных результатов теоретического и прикладного характера, развивающих положения основных теорий, концепций и подходов психологической науки. Во-вторых, некоторый кризис в развитии отечественной науки в последние два десятилетия особенно сказался на снижении объема прикладных исследований психологических проблем профессиональной деятельности, уменьшении притока молодых научных кадров в эту область психологических знаний, снижении социального заказа и востребованности практикой материалов подобных исследований, особенно в области эргономического проектирования техники. В-третьих, социально-экономические особенности современного развития нашего общества, появление новых видов профессиональной деятельности, возрастание экстремальности жизни и труда, демографические проблемы, трансформация ценностей и мотивации к труду в условиях рыночной экономики и многие другие факторы

предопределяют необходимость развития основных направлений психологии профессиональной деятельности: развитие личности профессионала, психическая регуляция деятельности и состояния субъекта труда, профилактика и коррекция неблагоприятных функциональных состояний, оценка и формирование профпригодности, инженерно-психологическое сопровождение создания новой техники, эргономическое обеспечение проектирования и оптимизации различных видов профессиональной деятельности и т.д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. Л.: Наука, 1969.
2. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. Л.: Наука, 1977.
3. *Анциферова Л.И.* Личность с позиций динамического подхода // Психология личности в социалистическом обществе (Личность и ее жизненный путь) / Под ред. Б.Ф. Ломова и К.А. Абульхановой-Славской. М.: Наука, 1990. С. 7–17.
4. *Анциферова Л.И.* Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991. С. 27–42.
5. *Анциферова Л.И.* Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Психол. журн. 1994. Т. 15. № 1. С. 3–18.
6. *Бодров В.А.* Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы. М.: Институт психологии РАН, 1995.
7. *Бодров В.А.* Информационный стресс. М.: ПЕР СЭ, 2000.
8. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЭР СЭ, 2001.
9. *Бодров В.А.* Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006.
10. *Бодров В.А.* Профессиональная зрелость человека (психологические аспекты) // Феномен и категория зрелости в психологии / Отв. ред. А.Л. Журавлев и Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2007. С. 174–197.
11. *Бодров В.А., Зараковский Г.М.* Инженерно-психологические принципы оптимизации систем управления летательными аппаратами // Космическая биология и авиакосмическая медицина. 1978. № 2. С. 8–15.
12. *Бодров В.А., Бессонова Ю.В.* Развитие профессиональной мотивации спасателей // Психол. журн. 2005. № 2. С. 45–56.
13. *Боровикова С.А.* Профессиональное самоопределение // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: СПбГУ, 1991. С. 6–13.
14. *Голиков Ю.Я., Костин А.Н.* Психология автоматизации управления техникой. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 1996.
15. *Деркач А.А., Кузьмина Н.В.* Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М.: Изд-во РАУ, 1993.
16. *Деркач А.А., Зазыкин В.Г.* Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях (Психолого-акмеологические основы). М.: МААА, 1998.
17. *Дикая Л.Г.* Деятельность и функциональное состояние: активационный компонент деятельности // Психологические проблемы профессиональной деятельности / Отв. ред. Л.Г. Дикая и др. М.: Наука, 1991. С. 93–111.
18. *Дикая Л.Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2003.
19. *Дикая Л.Г.* Системно-деятельностная концепция саморегуляции психофизиологического состояния человека // Проблемность и профессиональная деятельность: теория и методы психологического анализа / Отв. ред. Л.Г. Дикая. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 1999. С. 80–105.
20. *Дикая Л.Г., Крылова Т.Ю.* Личностные детерминанты становления профессионала в особых и стрессогенных условиях деятельности // Субъект и личность / Под ред. В.И. Моросановой. М.–Ставрополь: Изд-во ПИ РАО, 2007. С. 410–430.
21. *Дикая Л.Г., Семикин В.В., Щедров В.И.* Исследование индивидуального стиля саморегуляции психофизиологического состояния // Психол. журн. 1994. № 6. С. 28–38.
22. *Журавлев А.Л.* Психология совместной деятельности. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2005.
23. *Завалишина Д.Н.* Субъект профессиональной деятельности: динамический аспект // Психология субъекта профессиональной деятельности / Под ред. А.В. Брушлинского и А.В. Карпова. М.–Ярославль: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2001. С. 42–64.
24. *Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А.* Образ в системе психической регуляции деятельности. М.: Наука, 1986.
25. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий. Учебное пособие. Академический проект. Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
26. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Изд-во “Питер”, 2000.
27. *Карпов А.В.* Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999.
28. *Карпов А.В.* Метасистемная организация уровней систем психики. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2004.
29. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1988.
30. *Климов Е.А.* Психология профессионала. М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996.

31. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д: Изд-во "Феникс", 1996.
32. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). Учебное пособие. М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003.
33. Кон И.С. Постоянство и изменчивость личности // Психол. журн. 1987. № 4. С. 87–95.
34. Корнеева Л.Н. Основные закономерности развития личности профессионала // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: СПбГУ, 1991. С. 74–84.
35. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2004.
36. Лазебная Е.О. Субъектные факторы успешности посттравматической стрессовой адаптации участников боевых действий // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2004. С. 234–245.
37. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса от диагностики к профилактике и коррекции // Психол. журн. 2004. № 2. С. 75–85.
38. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология, 2000. № 3. С. 4–21.
39. Ломов Б.Ф. Методические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
40. Маркова А.К. Психология профессионала. М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996.
41. Обознов А.А. На пути построения системной модели психической регуляции операторской деятельности // Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А. Барабанщикова. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2005. С. 385–404.
42. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986.
43. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека // Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А. Барабанщикова. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2005. С. 360–384.
44. Пономаренко В.А., Алешин С.Е., Ворона А.А. Психический образ в практике профессионального обучения // Психол. журн. 1986. № 3. С. 74–82.
45. Пономаренко В.А., Завалова Н.Д. Авиационная психология. М.: Институт авиационной и космической медицины, 1992.
46. Практикум по психологии посттравматического стресса / Под ред. Н.В. Тарабриной. СПб.: Питер, 2001.
47. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во "Институт психологии РАН"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996.
48. Реан А.А. Развитие профессионализма: проблемы изучения // Психология среднего возраста, старения, смерти / Под ред. А.А. Реан. СПб.: Прайм-Еврознак, 2003. С. 126–140.
49. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
50. Шадриков В.Д. Способности человека // Общая и прикладная психология. Хрестоматия / Под ред. А.В. Карпова. Ярославль: РПО (Ярославское региональное отделение), 2001. С. 73–87.

MODERN STUDIES OF FUNDAMENTAL AND APPLIED PROBLEMS OF PROFESSIONAL ACTIVITY PSYCHOLOGY. PART II

V. A. Bodrov

Honoured worker of science and engineering of RF, M.D., professor, leading research assistant of Psychological Institute of PAS, Moscow

Materials of a number of domestic studies of late 20–30 years in the sphere of psychology of labour, engineering psychology and ergonomics are summarized. Psychological descriptions of subject of labour are discussed: psychuc regulation of professional activity and states of subject, evolution of personality of professional, estimation and forming of professional aptitude. The role of Russian scientists in elaboration of fundamental and applied aspects of problems is shown in definition of perspectives of learning and practical utilization the results of these efforts.

Key words: professional activity, subject of labour, personality of professional, regulation of activity and state, psychological stress, professional aptitude.