

Ю. П. Поваренков

Уточнение психологического содержания уровней профессионального становления и реализации личности

Работа выполнена при поддержке РГНФ. Проект № 15–06–10290 «Системогенетическая концепция профессионального становления и сопровождения личности на современном этапе социально-экономического развития общества»

В статье дана краткая характеристика и оценка сильных и слабых сторон онтогенетических и профессионально-генетических концепций профессионального становления и реализации личности. Установлено, что они не являются антагонистическими, а представляют разные уровни психологического анализа профессионализации личности. Выделены суперсистемный, системный и субсистемный уровни профессионализации. Показано, что на суперсистемном уровне анализа исследуется трудовой путь личности как часть жизненного пути. На системном уровне исследуется процесс профессионального становления личности в ходе освоения и реализации конкретной профессии. На субсистемном уровне исследуется профессиональное становление личности в процессе решения нормативных и индивидуальных профессиональных задач (задач профессионализации). В статье рассматриваются специфические характеристики каждого уровня профессионализации: основные стадии и их последовательность, содержание понятийного аппарата, причины начала и завершения процессов профессионализации, временные единицы измерения, анализируются связи между уровнями.

Ключевые понятия: профессиональное становление личности, концепции профессионализации, структурно-уровневый подход, суперсистемный, системный и субсистемный уровни профессионализации.

Yu. P. Povarionkov

Psychological Characteristics of the Level of the Personality's Professional Formation and Realization

The article gives a brief description and assessment of the strengths and weaknesses of the developmental and professionally-genetic concepts of the personality's professional formation and realization. It is established that they are not antagonistic, but different levels of the psychological analysis of the personality's professionalization. Supersystem, system and subsystemic levels of professionalization are highlighted. It is shown that at the supersystem level of the analysis the individual career is studied as a part of life's journey. At the system level, the process of professional formation of the personality is investigated during the development and implementation of a particular profession. At the subsystem level the personality's professional formation is investigated in the process of solving regulatory and individual professional tasks (tasks of professionalization). In the article the specific characteristics of each level of professionalization are examined: main stages and their sequence, the content of the conceptual apparatus, causes of the start and end of professionalization processes, temporary units, the connections between the levels are analyzed.

Keywords: professional growth of the individual, concept of professionalization, structural-level approach, supersystem, system and subsystemic levels of professionalization.

Характерной особенностью современного этапа развития психологии профессионального становления личности (далее ПСЛ) является появление и быстрое увеличение количества различных по содержанию и направленности концепций профессионализации. Этот факт, несомненно, свидетельствует о возрастающем интересе психологов к проблеме профессионального и карьерного развития человека, что, в свою очередь, является отражением роста практической актуальности данной проблемы как для конкретного человека, так и для общества в целом.

Вместе с тем многообразие подходов, к сожалению, не всегда проясняет психологическую специфику самого процесса профессионального

становления человека, а в ряде случаев искусственно усложняет его понимание.

Укажем некоторые из причин, которые, возможно, повлияли на развитие психологической теории профессионального становления, на специфику и содержание ее концептуального аппарата.

Во-первых, данная отрасль психологии является относительно молодой; ее формирование началось в 60-е годы прошлого столетия и содержание ее предмета, метода, основных задач остаются достаточно размытыми.

Во-вторых, психология профессионального становления формировалась на стыке различных отраслей психологии, отвоёвывая у них содержа-

ние и целостность своего специфического предмета, компоненты которого были разбросаны в них в виде отдельных элементов.

В-третьих, общая теория психологии профессионального становления разрабатывалась и продолжает разрабатываться специалистами разной концептуальной направленности: одни исследователи ориентируются на психологию развития, другие – на психологию труда и организационную психологию, третьи – на психологию жизненного пути, четвертые – на психологию кадрового менеджмента и т. д.

В-четвертых, в психологии профессионального становления широко используются заимствованные понятия, которые по содержанию не в полной мере отражают специфику предмета данной отрасли психологической науки, а концептуальная работа по их уточнению и конкретизации ведется недостаточными темпами.

Такая концептуальная неясность затрудняет выделение и изучение предмета психологии профессионализации, создает препятствия на пути разработки адекватных технологий и методических приемов ее исследования, мешает созданию эффективных способов и средств сопровождения и поддержки субъекта труда на разных этапах профессионального пути.

Но самым печальным результатом такого состояния дел является то, что в общей теории профессионализации достаточно подробно прорабатываются отдельные проблемы и стороны профессионального становления личности, но фактически отсутствует целостное системное представление о данном процессе.

Для того чтобы сформировать такое представление в ряде наших работ [8, 9], мы проанализировали понятие профессионального становления и реализации личности с позиции таких базовых психологических категорий, как социализация и индивидуализация, развитие и научение, активность и деятельность, жизненный путь и ряд других. Данный концептуальный анализ позволил уточнить психологическое содержание профессионального становления личности как полисистемного образования, но этого оказалось недостаточно для того, чтобы сформировать целостное представление о процессе профессионализации.

В качестве средства дальнейшего уточнения психологического содержания данного понятия в работе [7] была обоснована необходимость использования структурно-уровневого подхода для более глубокого изучения профессионализации личности.

Напомним, что структурно-уровневый анализ – это методический прием исследования, который предполагает решение следующих концептуальных задач: выделение уровней или слоев функционирования изучаемых процессов и явлений, характеристику специфики структурной организации на каждом уровне, прослеживание межуровневых взаимосвязей.

Обратимся к анализу существующих концепций профессионализации с целью выявления базовых уровней ее психологического анализа.

1

В настоящее время в отечественной и зарубежной психологии сложились и активно развиваются 2 основных подхода и, соответственно, два типа концепций профессионализации: онтогенетические и профессионало-генетические [2], которые, в свою очередь, делятся на концепции профессионального развития и концепции карьерного развития [10]. Каждая из выделенных концепций обладает специфическими особенностями.

Главная особенность **онтогенетических концепций** заключается в том, что в них процесс профессионального и карьерного развития личности жестко привязывается к хронологическому возрасту человека. Тем самым обозначается известная стратегия профессионализации личности, в которой главенствует императив, обозначаемый слоганом «Одна жизнь – одна профессия». Сказанное убедительно иллюстрируется периодизациями профессионального становления, взятыми из онтогенетических концепций профессионализации. В качестве примера можно привести периодизацию, предложенную Д. Сьюпером [13].

Привязка к хронологическому возрасту, с одной стороны, вступает в серьезные противоречия с реальностью, а с другой стороны, неплохо с этой реальностью согласуется. Действительно, не противоречат реальности следующие факты: во-первых, профессионализация может начинаться в подростковом возрасте (см. периодизацию) и заканчиваться в пенсионном возрасте, то есть в 60–65 лет; во-вторых, профессионализация может начинаться с поиска и выбора профессии, а завершаться – прекращением профессиональной деятельности; в-третьих, несомненно, существенное влияние на процесс профессионализации оказывают закономерности реализации жизненного пути.

В то же время другие положения онтогенетических концепций вступают в противоречие с реальностью и практикой карьерного консультирования. Обозначим некоторые из них: во-первых,

человек может выбирать профессию не только в 14–15 лет, но и в более позднем возрасте; во-вторых, человек может выбирать профессию не один раз, а несколько раз в течение всего периода профессионализации; в-третьих, завершать профессиональную карьеру человек может значительно раньше и значительно позже пенсионного

возраста; в-четвертых, причинами завершения профессионализации далеко не всегда являются утрата работоспособности и трудоспособности человека; в-пятых, во многом наблюдается маскировка реальных закономерностей профессионализации закономерностями жизненного пути.

Таблица 1

Онтогенетическая периодизация профессионального развития (по Д. Сьюперу)

Возраст	Стадия общего развития	Стадии профессионального развития	Этапы
0–14 лет	Детство	Рост, пробуждение	Фантазия – 4–10 лет Интересы – 11–12 лет Способности – 13–14 лет
15–24 года	Юность	Исследование	Эксперимент – 15–17 лет Переход – 18–21 год Пробы – 22–24 года
25–44 года	Ранняя зрелость	Консолидация	Стабилизация Закрепление Достижение успеха
45–64 года	Зрелость	Сохранение	Удержание Усовершенствование Обновление
Старше 65	Старость	Спад и освобождение от дел	Приспособление к замедлению, планирование отставки

Надо признать, и мы на это неоднократно указывали в наших работах [8], что отмеченные выше противоречивые моменты являются основой для жесткой критики онтогенетических концепций карьерного и профессионального развития, основой для отказа от использования данных концепций в практике как не отвечающих современным условиям и требованиям профессионализации личности. Конструктивные же положения этих концепций, которые подчеркивают кумулятивность процесса профессионализации, ее включенность в структуру жизненного пути, в настоящее время во внимание не принимаются.

Если главная особенность **онтогенетических концепций** заключается в привязке профессионализации к хронологическому возрасту человека, то специфика **профессионало-генетических концепций** состоит в том, что в них закономерности и динамика профессионализации соотносятся с профессиональным возрастом субъекта труда. Напомним, что традиционно в отечественной практике профессиональный или карьерный возраст личности измеряется в единицах профессионального стажа (стажа по профессии, специальности).

Иллюстрацией такого подхода может служить периодизация карьерного развития руководителя, предложенная А. Кудашевым [4].

Важно отметить, что разработку профессионало-генетических концепций профессионализации нельзя рассматривать как ответную реакцию на выявленные недостатки онтогенетических концепций. Как показывают материалы литературных источников [9], это самостоятельная линия разработки теории профессионализации, которая является результатом влияния представителей психологии труда и организационной психологии и во многом соответствует интересам, задачам этих отраслей психологической науки.

Профессионало-генетические концепции, как следует из анализа литературы, также имеют слабые и сильные стороны, обладают определенными особенностями. Во-первых, в отличие от онтогенетических концепций, они чаще всего являются не обобщенными, а ориентированными на конкретные виды профессиональной деятельности. А коль скоро это так, то в рамках профессионало-генетических концепций профессионализации фиксируются закономерности профессионального и карьерного развития, характерные для отдельных видов профессиональной деятельности.

Во-вторых, в большинстве профессионало-генетических концепций отмечается редукция профессионализации как целостного процесса, так как в них за рамками исследования остаются стадии оптации и профессионального обучения профессионала, а изучение профессионализации

начинается с момента приема человека на самостоятельную работу.

В-третьих, в профессионало-генетических концепциях практически не учитывается влияние

возрастных закономерностей социального, психологического и физиологического развития человека на процесс профессионализации.

Таблица 2

**Профессионало-генетическая периодизация карьерного развития руководителя
(по А. Кудашеву)**

Название этапа	Главные задачи	Временной период	Специфические особенности
Обучение	Адаптация: поиск своего места в организации за счет соответствия требованиям	Первые 3–5 лет работы	Работники на этой ступени чаще других испытывают состояние тревожности, беспокойства, подавленности. Ощущают разрыв между своими представлениями о работе и тем, чем она является в действительности
Борьба за признание	Происходит должностной рост	5–10 лет работы	Продвижению могут мешать традиции, сложившиеся в организации, конкуренция с коллегами; чтобы их преодолеть, работники вынуждены действовать энергично и смело
Консолидация	Расширение сферы приложения своих способностей, достижение признания как профессионала	10–15 лет работы	Большинство работников получают назначение на серьезные руководящие посты, открывая для себя новое поле деятельности
Переоценка	Рациональная оценка имеющихся ресурсов	15–20 лет работы	Кризис «середины карьеры», приостановка в своем профессиональном развитии (эффект плато) для одних и успешное преодоление проблем, приобретение большей внутренней свободы и нового импульса к творчеству для других
Мастер управления	Благополучие всей организации, поддержка более молодых сотрудников	20–30 лет работы	Руководитель не только развивает дело, но и старается создать условия для каждого подчиненного в целях максимальной отдачи
Опытный консультант	Консультирование по ситуациям, требующим глобального подхода или прояснения истории (идеологии) ранее принятых решений	Более 30 лет работы	Многоопытный руководитель отходит от оперативного управления, передав пост одному из своих бывших подчиненных

В качестве сильных сторон профессионало-генетических концепций профессионализации можно отметить следующие: во-первых, профессионализация освобождается от жесткой привязки к хронологическому возрасту, что соответствует реальному поведению человека на рынке труда; во-вторых, предполагается возможность существования поливариативных стратегий профессионализации, которая может осуществляться в рамках различных профессий; в-третьих, акцентируется внимание на специфических закономерностях карьерного и профессионального развития, которые не сводятся к общим закономерностям развития человека.

Именно конструктивные моменты профессионало-генетических концепций стали основой для разработки поливариативной концепции карьерного развития [12]. Ее основные положения заключаются в следующем:

1. Карьера любого человека является уникальной и неповторимой.

2. Она реализуется как совокупность карьерных циклов.

3. Каждый цикл состоит из мини-стадий профессионального развития.

4. В качестве мини-стадий рассматривается решение следующих задач: вхождение в новую должность, профессию; освоение; достижение мастерства; уход из профессии.

5. Циклы чередуются с краткими, но интенсивными периодами переобучения, то есть переобучение осуществляется между карьерными циклами.

6. Циклы реализуются не только в пространстве одной профессии, но могут осуществляться в разных профессиях, в разных организациях, при решении разных функциональных задач.

7. В качестве функциональных профессиональных задач выступают оптация, обучение, адаптация и т. д.

8. В качестве временного фактора в этом подходе рассматривается не биологический (хроноло-

гический) возраст человека, а «карьерный возраст», профессиональный стаж, длительность профессионального обучения и т. д.

Итак, какие выводы следуют из проведенного выше анализа? Во-первых, отказаться от онтогенетического подхода к исследованию профессионализации? Во-вторых, сосредоточить внимание только на идеях поливариативного подхода к профессиональному становлению? Или возможен какой-то еще вариант развития психологической теории профессионализации?

Мы исходим из того, что онтогенетический и профессионально-генетический подходы, а также связанный с ним поливариативный подход к профессионализации по своему содержанию не являются антагонистическими, а отражают разные уровни профессионализации личности, которые соответствуют разным направлениям ее психологического анализа и изучения.

Такое понимание проблемы соотношения двух подходов позволяет выделить два уровня анализа профессионализации, которые мы обозначили в соответствии с системной методологией как *суперсистемный* и *системный*. В дальнейшем, обобщая результаты наших собственных исследований и данные, представленные в литературе, мы пришли к выводу, что следует выделить и третий уровень анализа профессионализации. В соответствии с ранее обозначенной логикой мы назвали его *субсистемным*.

На суперсистемном уровне анализа профессионализация личности рассматривается и исследуется как решение одной из жизненно важных задач личности, на системном уровне – как процесс выбора и освоения конкретной профессии, как процесс реализации в ее рамках. На уровне субсистемного или компонентного анализа исследуются закономерности профессионализации в процессе решения личностью отдельных задач профессионального становления.

Остановимся на характеристике каждого уровня профессионализации более подробно.

Суперсистемный уровень профессионализации

На данном уровне анализа профессиональное становление рассматривается как часть жизненного пути личности. В зависимости от авторского подхода данный этап жизненного пути может называться трудовым путем, профессиональной судьбой, трудовой биографией, профессиональным путем, профессиональным циклом, профессиональной карьерой и т. д. Наиболее точное, на наш взгляд, название – *трудовой путь*.

Данный уровень анализа традиционно разрабатывается в психологии развития и психологии жизненного пути. При таком подходе жизненный путь делится на 3 этапа: дотрудовой, трудовой и посттрудовой. В различных возрастных периодизациях данные этапы достаточно четко фиксируются во временном плане.

Дотрудовой этап жизненного пути рассматривается в качестве подготовки человека к трудовой жизни. Завершается он формированием готовности к труду (но не к профессиональной деятельности!). Качественные и количественные характеристики готовности к труду определяют успешность и быстроту вхождения человека в трудовой этап. Традиционно считается, что трудовой путь человека начинается в подростковом возрасте и завершается с выходом на пенсию.

Профессиональное становление и реализация личности приходится именно на этот этап жизненного пути, то есть на этап трудового пути. Однако психологический анализ и описание трудового пути осуществляется с использованием таких понятий, как трудоспособность, трудолюбие, отношение к труду, работоспособность, трудовой опыт, готовность к труду, общетрудовые знания, умения и навыки и т. д. Тем самым подчеркивается надпрофессиональная или метапрофессиональная направленность психологического анализа профессионального становления и реализации личности в рамках данного этапа.

Б. Г. Ананьев [1] выделяет 4 основных этапа трудового пути: старт, развитие, кульминацию и финиш, – которые отражают динамику трудового потенциала человека, динамику его отношения к профессионализации как форме самореализации личности.

В связи с этим важно подчеркнуть, что профессиональный путь начинается не с поиска и выбора профессии, а с осознания и принятия профессионализации как одного из возможных, а может быть и основных, способов самореализации, самоутверждения и саморазвития личности. Если такое принятие профессионализации происходит на уровне сознания, то оно обычно фиксируется человеком в известных словесных формулировках типа: «Чтобы нормально жить, человек должен трудиться» или «Все работают, и я должен работать» и т. д. Возможны и более тонкие психологические формулировки, но в любом случае они изначально затрагивают не содержание конкретной профессии, а именно профессионализацию в целом как компонент жизненного пути.

На данном уровне анализа исследуется влияние динамики жизненного пути на профессионализацию личности, а также личностные смыслы, но, повторимся, не конкретной профессии, в рамках которой в настоящий момент времени работает человек, а профессионализации в целом. При этом психологическое содержание этих смыслов может варьироваться в широком диапазоне: профессионализация как вынужденная необходимость, профессионализация как средство компенсации жизненных неудач, профессионализация как единственный смысл жизни и т. д. [2].

В качестве единиц временного измерения трудового пути используются хронологический возраст человека, а также один из показателей профессионального возраста, который называется *общетрудовым стажем субъекта труда*. Поскольку трудовой путь тесно пересекается с онтогенетическим развитием человека, то для его измерения может быть использовано соотношение хронологического и профессионального возраста.

Системный уровень профессионализации

На данном уровне психологического анализа изучаются закономерности профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности. Важно отметить, что возможны самые различные сочетания и соотношения всех названных оснований.

Понятийный аппарат, применяемый для изучения профессионализации на системном уровне, отличается от того, который используется в ходе исследования трудового пути. В данном случае чаще всего используются такие понятия, как *профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одаренность, профессиональная пригодность* и т. д. Тем самым подчеркивается специализированность профессионального становления, его зависимость от содержания и условий конкретной профессиональной деятельности и трудового поста.

На системном уровне анализа исследуются закономерности оперативности профессионализации. Концепция оперативности была сформулирована Д. А. Ошаниным [5] и получила свое дальнейшее развитие в трудах В. Д. Шадрикова [11]. Закономерности проявления оперативности исследуются на уровне содержания и структуры профессиональных знаний, профессиональных умений, профессиональных способностей, профессиональной мотивации.

Система профессиональной деятельности на данном уровне анализа рассматривается как главный ориентир профессионализации. И проявляется это в следующем. Во-первых, она выступает как нормативная цель профессионального развития, его параметрами являются нормативные характеристики деятельности, которые задаются соответствующими требованиями и которые принимаются субъектом труда. Сюда относятся способ деятельности, показатели качества, производительности и надежности и т. д.

Во-вторых, эффективность (продуктивность, успешность и т. д.) профессиональной деятельности выступает критерием для оценки успешности профессионального становления в целом, правильности сделанного профессионального выбора и т. д. Если человек получает от деятельности то, что он хотел получить, если его ожидания и реальность совпадают, то он может принять решение о том, что его профессиональное становление и реализация осуществляются в нужном направлении. И наоборот, если он не удовлетворен деятельностью, то его оценки успешности карьерного и профессионального развития снижаются и включаются механизмы коррекции профессионального становления.

Профессиональное развитие человека в рамках конкретной специальности и профессии является частью трудового пути, но может с ним определенным образом совпадать. Это происходит тогда, когда его трудовой путь связан с одной профессией, специальностью или одним местом работы. Если человек меняет профессии и специальности, то трудовой путь будет состоять из нескольких профессиональных циклов, о чем мы уже говорили в наших работах [10].

Профессиональный цикл является единицей психологического анализа профессионализации. Он имеет инвариантную структуру. Состоит из некоторой последовательности стадий, которые соотнесены с решением конкретных профессиональных задач. Один из вариантов стадий представлен ниже.

1 стадия. Профессиональная оптация; решаемые задачи: поиск и выбор профессии, формы профессионального образования.

2 стадия. Профессиональное обучение; решаемые задачи: формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

3 стадия. Самоутверждение в рамках самостоятельной профессиональной деятельности; решаемые задачи: профессиональная самореализация и достижение оптимального пика профессиональной продуктивности.

4 стадия. Профессиональное сохранение; решаемые задачи: поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворенности, снижение интереса к профессии, проявление профессиональных деструкций.

5 стадия. Выбор направления дальнейшей профессионализации; решаемые задачи: смена направления в рамках профессии, принятие маргинальной формы существования в профессии, отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т. д.

В психологии наиболее подробно исследована 1 стадия профессионального цикла, но на уровне первичной оптации, в меньшей степени – 2 стадия, слабо исследована 3 и остаются практически не изученными 4 и 5 стадии. А именно эти стадии имеют большое значение для понимания полициклической сущности профессионализации и механизмов смены профессиональных циклов.

В рамках наших исследований показано, что одним из ведущих факторов, приводящих к завершению профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии (специальности, трудового поста и т. д.), является рост неудовлетворенности субъекта труда результатами своей деятельности, условиями деятельности, своими достижениями и степенью самореализованности и т. д. Высокий уровень неудовлетворенности трудом активизирует профессиональное самоопределение личности, которое, в конечном счете, определяет реальную и потенциальную текучесть работника либо смену направления профессионального развития в рамках старой профессии.

Таким образом, главная причина завершения профессионального и карьерного развития личности в рамках конкретной профессии заключается не в закономерном снижении трудоспособности человека и не в утрате им профессиональной компетентности, а в изменении его отношения к профессиональной деятельности и к себе как профессионалу, в нарастании профессиональной монотонии и появлении профессиональных деструкций.

Ведущим временным параметром измерения профессионального развития человека в рамках конкретной профессии является его профессиональный возраст. Но используется и другой его показатель, который называется не общетрудовым, а профессиональным стажем (стаж в должности, по специальности, в данной организации и т. д.). Применяются также показатели соотношения общетрудового и профессионального стажа. Напомним, что профессиональный стаж отражает

длительность работы по одной профессии, на одном рабочем месте, в одной должности и т. д.

Субсистемный уровень анализа

На данном уровне психологического анализа профессиональное становление и реализация личности изучается в процессе решения субъектом труда отдельных задач профессионализации. Как было показано выше, индивидуальные и нормативные задачи профессионализации определенным образом соотносятся с отдельными стадиями профессионального цикла и трудового пути. Исходя из этого, субсистемный уровень анализа ориентирован на дальнейшую конкретизацию и уточнение психологических закономерностей профессионализации личности.

Как показывают наши исследования, задачи профессионального становления доводятся до человека в форме нормативных (общественных) задач или формулируются самостоятельно, в том числе и на основе нормативных. В любом случае решение задач профессионального становления начинается с попытки использовать имеющиеся у субъекта труда ресурсы для достижения желаемого результата, например «выбрать будущую профессию». Если этих ресурсов достаточно, то человек решает поставленную задачу. Об этом он судит по степени соответствия его представлений о результате решения (цели) реально полученному результату. Большую роль в такой оценке играет не только степень соответствия цели и результата решения, но и уровень притязаний человека.

Чаще всего имеющихся у человека ресурсов бывает недостаточно, поэтому субъект приступает к выработке адекватных новой профессиональной задаче средств ее решения. Первоначально человек «включает» механизмы саморегуляции, которые позволяют активизировать и оптимизировать необходимые для решения задачи ресурсы, в том числе и выявить некоторые скрытые резервы субъекта труда. Если саморегуляционные процессы обеспечивают выведение ресурсных возможностей человека на необходимый уровень, то стоящая перед ним задача решается. Если – нет, человек переходит к следующему этапу решения задачи. Он заключается в том, что человек включает механизмы качественной и количественной перестройки своих ресурсных возможностей через научение и развитие.

В ходе научения и развития ресурсные возможности человека доводятся до уровня, необходимого и достаточного для решения поставленной перед ним задачи. Благодаря этому осуществляется решение соответствующей профессиональной

задачи, в полном соответствии с заданными количественными и качественными критериями. Затем человек переходит к следующему этапу решения, который заключается в том, что происходит свертывание сформированных средств решения задачи, их структурная утилизация и включение в потенциальные ресурсные возможности субъекта труда. Завершается процесс решения тем, что происходит актуализация готовности субъекта труда к решению следующей профессиональной задачи.

Следует обратить внимание на то, что мы описали процесс самостоятельной постановки и решения субъектом труда задачи профессионального становления. Несколько иначе данный процесс разворачивается в случае внешней поддержки субъекта труда со стороны преподавателя, инструктора, наставника или профессионального консультанта.

Понятийный аппарат, используемый для анализа при решении каждой профессиональной задачи, соответствует ее содержанию. Например, для анализа решения задач профессионального обучения характерно использование следующих понятий: учебно-важные качества, учебно-профессиональная деятельность, профессиональная обученность и обучаемость, учебная мотивация, готовность к профессиональной деятельности и т. д. При анализе решения оптических задач используются такие понятия, как готовность к выбору профессии, профессиональные интересы, профессиональная пригодность, профессиональные пробы, профессиональная направленность и т. д.

Временные параметры, используемые на каждой стадии, также специфичны и соответствуют содержанию решаемой профессиональной задачи. Так, в рамках анализа микроцикла профессиональной подготовки используются такие единицы профессионального возраста, как курс, семестр, а в рамках самостоятельной профессиональной деятельности – общий трудовой стаж и профессиональный стаж.

Резюме

Подводя итоги проведенному анализу, отметим следующие наиболее существенные для нас моменты:

1. В настоящее время в психологии сложилось достаточно большое количество различных концепций профессионального становления личности. С определенной степенью условности можно выделить два основных типа концепций: онтогенетические и профессионало-генетические, кото-

рые, в свою очередь, делятся на концепции карьерного и профессионального развития. Специфика данных концепций заключается в том, что закономерности профессионального становления в них связываются с разными временными параметрами: в онтогенетических концепциях они соотносятся с хронологическим возрастом человека, а в профессионало-генетических – с профессиональным или карьерным возрастом.

2. С точки зрения адекватности описания механизмов профессионализации каждая из концепций обладает как слабыми, так и сильными сторонами и отражает различные аспекты профессионального становления личности. Мы исходим из того, что онтогенетический подход и профессионало-генетический, а также связанный с ним поливариативный подход к профессионализации по своему содержанию скорее дополняют, чем противоречат друг другу, так как отражают разные уровни профессионализации личности, которые соответствуют разным направлениям ее психологического анализа и изучения.

3. Выделено три основных уровня профессионализации личности: суперсистемный, системный и субсистемный. На суперсистемном уровне анализа исследуется трудовой путь личности как часть жизненного пути. На системном уровне исследуется процесс профессионального становления личности в ходе освоения и реализации конкретной профессии. На субсистемном уровне исследуется профессиональное становление личности в процессе решения нормативных и индивидуальных профессиональных задач (задач профессионализации).

4. Каждый уровень профессионализации характеризуется специфическими особенностями, которые проявляются следующим образом: во-первых, каждый из них делится на определенные стадии и этапы; во-вторых, для анализа профессионализации на каждом уровне используется специфический понятийный аппарат; в-третьих, выделяются различные причины и основания для начала и завершения процессов профессионализации; в-четвертых, для измерения длительности протекания процессов профессионализации используются различные временные единицы. Между уровнями профессионализации установлены взаимосвязи, в том числе и иерархического порядка.

5. Выделенные уровни профессионализации по своему содержанию не противоречат данным, представленным в психологической литературе, они учитывают их специфику, а также способ-

ствуют их систематизации и упорядочиванию в виде представленной выше иерархической структуры. Предложенные уровни позволяют, во-первых, уточнить и конкретизировать психологические механизмы профессионализации личности; во-вторых, наметить перспективы разработки процедуры психологического анализа процесса профессионального становления личности: в-третьих, приступить к созданию структурно-уровневой периодизации профессионализации.

Библиографический список

1. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – М.: Наука, 1977. – 380 с.
2. Завалишина, Д. Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития [Текст] / Д. Н. Завалишина. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 376 с.
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – Ростов н/Д.: Феникс, 1996. – 509 с.
4. Кудашев, А. Р. Современный менеджмент. 100 основных понятий (организационные, методические и психологические аспекты) [Текст] / А. Р. Кудашев. – Уфа: РИО БАУ, 1996. – 132 с.
5. Ошанин, Д. А. Предметное действие и оперативный образ: Избранные психологические труды [Текст] / Д. А. Ошанин. – М.: МПСИ; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999. – 512 с.
6. Поваренков, Ю. П. Психологический анализ процесса профессионализации [Текст] / Ю. П. Поваренков // Психологические закономерности профессионализации. – Ярославль, 1991. – С. 95–109.
7. Поваренков, Ю. П. Диалектика становления профессионала [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский психологический вестник. – 1999. – № 1. – С. 19–38.
8. Поваренков, Ю. П. Психологическая характеристика содержания профессионального развития и его видов [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский психологический вестник. – 2009. – № 25. – С. 61–69.
9. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст] / Ю. П. Поваренков. – Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2013. – 322 с.
10. Поваренков, Ю. П. Полициклический подход к исследованию профессионального становления и реализации личности [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 2. – С. 166–173.
11. Шадриков, В. Д. Профессиональные способности [Текст] / В. Д. Шадриков. – М.: Университетская книга, 2010. – 320 с.

12. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Текст] / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.

13. Super, D. E. The psychology of career [Текст] / D. E. Super. – N. Y.: Harper&Brothers, 1957. – 400 с.

Библиографический список

1. Anan'ev, B. G. O problemah sovremennogo chelovekoznanija [Текст] / B. G. Anan'ev. – М.: Наука, 1977. – 380 с.
2. Zavalishina, D. N. Prakticheskoe myshlenie: Specifika i problemy razvitija [Текст] / D. N. Zavalishina. – М.: Institut psihologii RAN, 2005. – 376 с.
3. Klimov, E. A. Psihologija professional'nogo samoopredelenija [Текст] / Klimov E. A. – Rostov n/D.: Feniks, 1996. – 509 с.
4. Kudashev, A. R. Sovremennij menedzhment. 100 osnovnyh ponjatij (organizacionnye, metodicheskie i psihologicheskie aspekty) [Текст] / A. R. Kudashev. – Ufa: RIO BAU, 1996. – 132 с.
5. Oshanin, D. A. Predmetnoe dejstvie i operativnyj obraz: Izbrannye psihologicheskie trudy [Текст] / D. A. Oshanin. – М.: MPSI; Voronezh: Izdatel'stvo NPO «MODJEK», 1999. – 512 с.
6. Povarenkov, Ju. P. Psihologicheskij analiz processa professionalizacii [Текст] / Ju. P. Povarenkov // Psihologicheskie zakonomernosti professionalizacii. – Jaroslavl', 1991. – S. 95–109.
7. Povarenkov, Ju. P. Dialektika stanovlenija professionala [Текст] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij psihologicheskij vestnik. – 1999. – № 1. – S. 19–38.
8. Povarenkov, Ju. P. Psihologicheskaja harakteristika sodержanija professional'nogo razvitija i ego vidov [Текст] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij psihologicheskij vestnik. – 2009. – № 25. – S. 61–69.
9. Povarenkov, Ju. P. Problemy psihologii professional'nogo stanovlenija lichnosti [Текст] / Ju. P. Povarenkov. – Saratov: Saratovskij gosudarstvennyj social'no-jekonomicheskij universitet, 2013. – 322 с.
10. Povarenkov, Ju. P. Policiklicheskij podhod k issledovaniju professional'nogo stanovlenija i realizacii lichnosti [Текст] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2015. – № 2. – S. 166–173.
11. Shadrikov, V. D. Professional'nye sposobnosti [Текст] / V. D. Shadrikov. – М.: Universitetskaja kniga, 2010. – 320 с.
12. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Текст] / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.
13. Super, D. E. The psychology of career [Текст] / D. E. Super. – N. Y.: Harper&Brothers, 1957. – 400 с.