

## ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

---

Научная статья

УДК 159

DOI: 10.20323/1813\_145X\_2023\_1\_130\_144\_157

EDN: RRBPAY

### Системогенетический подход к определению и классификации опыта профессионала

**Юрий Павлович Поваренков**

Доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии, Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского. 150000, г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 108/1

pov@yspu.org, <https://orcid.org/0000-0001-6326-479X>

**Аннотация.** В статье обсуждаются теоретические и методические вопросы, касающиеся содержания опыта профессионала и подходов к его классификации. Необходимость обращения к данной проблематике продиктована тем, что в психологии не определено понятие «опыт профессионала», не выделены его типы, виды и формы. Поэтому цель настоящего исследования — определить понятие «опыт профессионала» и дать развернутую характеристику типов, видов и форм опыта профессионала. Основная гипотеза исследования заключается в следующем: содержание опыта профессионала отражает специфику той деятельности, в рамках которой он формируется и на эффективность которой может оказывать влияние. В статье показано, что опыт профессионала влияет на эффективность профессиональной и метапрофессиональной деятельности. В соответствии с базовыми типами деятельности выделены два типа опыта профессионала: профессиональный и метапрофессиональный. Первый формируется в процессе становления и реализации различных видов профессиональной деятельности, а второй — в процессе становления и реализации различных видов метапрофессиональной деятельности. Впервые были выделены и рассмотрены такие виды метапрофессионального опыта — оптационный, учебно-профессиональный, адаптационный, карьерный, опыт совладания и ряд других. Поскольку любой вид профессиональной и метапрофессиональной деятельности может находиться в четырех базовых состояниях, в статье выделены следующие четыре формы профессионального и метапрофессионального опыта: опыт образования, реализации, оптимизации и преобразования деятельности. С учетом предложенных оснований классификации в статье представлена матрица выявленных (исследованных) и возможных (еще не исследованных) типов, видов и форм опыта профессионала. Данная матрица позволяет наметить основные направления дальнейших исследований опыта профессионала.

**Ключевые слова:** профессиональный опыт; метапрофессиональный опыт; виды опыта профессионала; формы опыта профессионала

**Для цитирования:** Поваренков Ю. П. Системогенетический подход к определению и классификации опыта профессионала // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 1 (130). С. 144-157. [http://dx.doi.org/10.20323/1813\\_145X\\_2023\\_1\\_130\\_144\\_157](http://dx.doi.org/10.20323/1813_145X_2023_1_130_144_157). <https://elibrary.ru/RRBPAY>

LABOR PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY,  
COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

**System genetic approach to the definition and classification  
of professional experience**

**Yuri P. Povarenkov**

Doctor of psychological sciences, professor of the department of general and social psychology, Yaroslavl state pedagogical university named after K. D. Ushinsky. 150000, Yaroslavl, Respublikanskaya st., 108/1  
pov@yspu.org, <https://orcid.org/0000-0001-6326-479X>

**Abstract.** The article discusses theoretical and methodological issues related to the content and approaches to the classification of professional experience. The need to address this issue is dictated by the fact that in psychology the concept of «professional experience» is not defined, its types and forms are not singled out. Therefore, the purpose of this study is to define the concept of «professional experience» and give a detailed description of its types and forms. The main hypothesis of the study is as follows: the content of a professional's experience reflects the specifics of the activity in which it is formed and the effectiveness of which it can influence. The article shows that the experience of a professional affects the effectiveness of professional and the success of metaprofessional activities. In accordance with the basic types of activity, two types of professional experience are distinguished: professional and metaprofessional. The first is formed in the process of formation and implementation of various types of professional activity, and the second — in the process of formation and implementation of various types of metaprofessional activity. For the first time, such types of metaprofessional experience as optional, educational and professional, adaptive, career, coping experience and a number of others were identified and considered. Taking into account that any kind of professional and meta-professional activity can be in four basic states. The article highlights the following four forms of professional and metaprofessional experience: the experience of education, implementation, optimization and transformation of activities. Taking into account the proposed classification grounds, the article presents a matrix of identified (investigated) and possible (not yet explored) types and forms of professional experience. This matrix allows you to outline the main directions for further research on the experience of a professional.

**Keywords:** professional experience; metaprofessional experience; types of professional experience; forms of professional experience

**For citation:** Povarenkov Yu. P. System genetic approach to the definition and classification of professional experience. *Yaroslavl pedagogical bulletin.* 2023;(1): 144-157. (In Russ.).  
[http://dx.doi.org/10.20323/1813\\_145X\\_2023\\_1\\_130\\_144\\_157](http://dx.doi.org/10.20323/1813_145X_2023_1_130_144_157). <https://elibrary.ru/RRBPAY>

**Введение**

Настоящая статья является продолжением серии наших исследований, направленных на уточнение и развитие концептуального аппарата психологической теории профессионализации личности. В статье, как следует из ее названия, речь пойдет об опыте, которым может обладать профессионал и на который он может или должен опираться при решении различных профессиональных задач. Необходимо сразу же обратить внимание на то, что речь идет не о профессиональном опыте [Исмагилова, 1999; Стрелков, 2001], а об опыте профессионала. Необходимость такой дифференциации соответствует содержанию профессионализации личности и будет обоснована ниже.

Понятие опыта является междисциплинарным и зафиксировано в словарях различного типа. В Советском энциклопедическом словаре опыт определяется как «...единство знаний, умений и

навыков ... как процесс практического воздействия на внешний мир и как результат этого воздействия в виде знаний и умений» [Советский ... , 1986, с. 934].

В Философском энциклопедическом словаре опыт рассматривается как «...основанное на практике чувственно-эмпирическое познание действительности; в широком смысле — единство умений и знаний» [Философский ... , 1983, с. 462].

В Толковом словаре русского языка дается несколько определений понятия «опыт», в том числе следующее: «совокупность знаний и практически усвоенных навыков и умений» [Толковый словарь ... , 1999, с. 416]

Перечисление междисциплинарных определений опыта можно продолжить, но из рассмотренных следует, что любой опыт — это, прежде всего, система знаний и умений человека (содержание знаний и умений — отдельная тема анали-

за), которые формируются в процессе практической деятельности. В этом заключается исходная, возможно, в чем-то упрощенная, позиция в понимании содержания и структуры опыта человека. Уточнение и конкретизация данного понятия осуществляются за счет выделения типов и видов опыта и развернутой характеристики знаний и умений, входящих в их состав.

В научной литературе выделяется социальный и индивидуальный опыт, объективный и субъективный опыт, жизненный опыт и трудовой и т. д. [Корнеев, 1980; Коган, 1988; Лактионов, 1998; Корнилов, 2006; Конева, 2011]. Как справедливо отмечают исследователи [Конева, 2011], многообразие видов и типов опыта, выделяемых в литературе, объясняется, прежде всего, объемом данной категории, а также конкретной направленностью интересов исследователей, разрабатывающих данную проблему.

С учетом сказанного в рамках научной статьи не представляется возможным дать развернутую характеристику опыта человека, тем более подобный анализ представлен в соответствующих источниках [Лактионов, 1998; Исмагилова, 1999; Конева, 2011]. В настоящей статье мы подойдем к анализу и классификации опыта с позиций его связей с деятельностью человека. Эта связь, как известно, заключается в том, что опыт человека, во-первых, чаще всего является результатом его деятельности, а во-вторых, — фактором, который влияет на процесс и результат его деятельности.

С учетом последнего опыт как система знаний и умений может выступать в качестве деятельностно важного качества профессионала (ДВК). Напомним, что ДВК — это качества, особенности, характеристики человека, которые влияют на успешность и эффективность различных типов и видов его деятельности. Эта функция опыта неоднократно подчеркивается в различных исследованиях, посвященных анализу результативности и продуктивности деятельности человека [Бодров, 2006].

Учитывая реальные связи опыта с многообразием деятельностей человека, Л. Н. Коган выделяет следующие его виды [Коган, 1988]: эстетический опыт, который формируется в процессе освоения и созидания структуры эстетических ценностей; морально-нравственный опыт, который формируется в процессе межличностного общения и учитывается субъектом в ходе его осуществления; политический опыт, который приобретает и реализуется в ходе политической деятельности; трудовой опыт, который

накапливается в ходе обучения профессии и самостоятельной трудовой деятельности.

Опыт профессионала — это вид трудового опыта человека, который формируется в ходе его профессионализации, на разных стадиях данного процесса. Как деятельностно важное качество опыт профессионала представляет собой систему знаний и умений, которые влияют на эффективность и успешность выполнения различных типов и видов его деятельности.

В литературе отсутствует развернутая характеристика опыта профессионала — в основном обсуждаются вопросы, связанные с понятием профессионального опыта, что существенно затрудняет решения основных методических задач сопровождения профессионала на разных стадиях его становления.

Поэтому цель настоящей статьи заключается в том, чтобы определить понятие «опыт профессионала» и дать развернутую характеристику его типов и видов. Основная гипотеза исследования заключается в следующем: содержание опыта профессионала отражает специфику той деятельности, в рамках которой он формируется и на эффективность которой он может оказывать влияние.

### **Типы и виды опыта профессионала**

Выше мы отметили, что большинство отечественных психологов согласны с тем, что содержание опыта человека тесно связано с содержанием его деятельности. Существование такой связи позволяет утверждать, что реализуемые профессионалом типы и виды деятельности могут выступать в качестве основы для выделения типов и видов его опыта. Отсюда возникает вопрос о том, какие типы и виды деятельности должен выполнять человек, чтобы быть профессионалом.

В серии предыдущих наших статей показано, что ответ на данный вопрос осложняется отсутствием в психологии четких оснований для выделения типов и видов деятельности профессионала. Учитывая данное обстоятельство, мы предположили, что в качестве основания для классификации деятельности профессионала может выступать типология нормативных задач, которые он должен решать. Обосновывая данное предположение, мы опирались на работы Д. Сьюпера (1986), К. А. Абульхановой-Славской (1980), Л. И. Анцыферовой (2004), Н. Ф. Талызиной (2007) и других авторов.

Заинтересованный читать может ознакомиться с аргументацией возможностей использования

задачного подхода для классификации деятельности профессионала в наших работах [Поваренков, 2016; Поваренков, 2017; Поваренков, 2021]. Здесь же в качестве иллюстрации специфики данного подхода приведем высказывание Н. Ф. Талызиной и К. А. Абульхановой-Славской.

Критикуя В. В. Давыдова и А. Н. Леонтьева за нечеткость критериев, используемых для выделения деятельности как специфической формы активности человека, Н. Ф. Талызина пишет: «...в экспериментальных исследованиях школы П. Я. Гальперина фактическим критерием выделения деятельности служила задача. Система действий, приводящих к решению задачи, обозначается как деятельность, адекватная данной задаче» [Талызина, 2007, с. 159].

К. А. Абульханова-Славская, обосновывая содержание и функции общественной задачи в организации активности субъекта, отмечает следующее: «Задача выступает как особая форма соотносительности социальной позиции индивида ... с его общественно необходимой деятельностью ... и деятельностью, которая требуется от него общественной жизнью... задача — одновременно и форма побуждения к деятельности, и форма ее общественного ограничения и организации» [Абульханова-Славская, 1980, с. 192].

Признание задачи в качестве основания для выделения типов и видов деятельности профессионала порождает следующий вопрос: какие задачи решает профессионал как субъект собственной профессионализации?

Чтобы ответить на него, обратимся к психологическим определениям понятия «профессионал». Их достаточно много. Например А. К. Маркова определяет профессионала как «человека, который овладел нормами профессиональной деятельности, профобучения и осуществляет их на высоком уровне ... который следует профессиональным ценностным ориентациям; который изменяет и развивает свою личность и индивидуальность средствами профессии; который стремится внести творческий вклад в профессию» [Маркова, 1996, с. 254].

Перечисление определений можно продолжить, но все они почти полностью совпадают и указывают на то, что в настоящее время профессионалом называют человека, который не только эффективно выполняет профессиональную деятельность, но и успешно обеспечивает собственное профессиональное развитие, стремится к самосовершенствованию и самореализации в рамках профессионализации. Сказанное означает,

что профессионал является не только субъектом профессиональной деятельности, но и субъектом профессионализации в целом.

Таким образом, следует констатировать, что профессионал решает два типа задач, которым соответствует выполнение 2 типов деятельностей. Первый тип — профессиональные задачи, они решаются в рамках профессиональной деятельности. Второй тип задач можно назвать, используя терминологию Мервеса и Холла (1995), метапрофессиональными — они, соответственно, решаются в процессе метапрофессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность, как известно, ориентирована на создание потребительных стоимостей и содержательно соответствует специфике конкретной профессии. Для оценки ее эффективности используются, прежде всего, объективные, социально значимые показатели: производительность, качество, надежность. Данный тип деятельности подробно исследован в психологии, выделены его многочисленные виды и подвиды, которые объединяются в различные классификации.

Метапрофессиональная деятельность ориентирована на воспроизводство и формирование самого профессионала и на поддержание высокого уровня его функциональных возможностей. Она менее привязана к специфике конкретной профессии. Для оценки успешности этого типа деятельности значительно шире используются субъективные, индивидуально значимые показатели: удовлетворенность, самоопределенность, самореализованность, идентичность. Данный тип деятельности исследован в психологии явно недостаточно, и классификации его видов отсутствуют. Можно предположить, что к этому типу можно отнести учебно-профессиональную, оптационную, адаптационную, совладающую, идентификационную деятельность, профессиональное самоопределение, карьерное проектирование, реализацию карьеры и т. д.

Выявленные типы деятельности позволяют уточнить структуру опыта профессионала и выделить два его типа: профессиональный и метапрофессиональный опыт. Определим их содержание.

Профессиональный опыт — это система знаний и умений, которые формируются в процессе освоения и осуществления профессиональной деятельности и оказывают влияние на эффективность ее выполнения. Соответственно, знания и умения, которые входят в состав профессиональ-

ного опыта следует называть профессиональными. На их формирование нацелены базовые программы профессионального образования. Конкретные виды профессионального опыта имеют названия, соответствующие профессиям. По этому основанию выделяют педагогический, юридический, бухгалтерский, строительный опыт и т. д.

Метапрофессиональный опыт — это система знаний и умений, которые формируются в процессе освоения и осуществления метапрофессиональной деятельности и оказывают влияние на успешность ее выполнения. Знания и умения, входящие в состав метапрофессионального опыта, можно назвать метапрофессиональными. Следует признать, что в программах профессионального образования их формированию уделяется недостаточно внимания. Названия конкретных видов метапрофессионального опыта соответствуют названиям используемых для обозначения видов данного типа деятельности. По этому основанию выделяют опцианный, адаптационный, учебно-профессиональный, совладающий, карьерный и другие виды метапрофессионального опыта.

Проведенный анализ позволяет уточнить содержание понятия «опыт профессионала» и рассматривать его как систему профессиональных и метапрофессиональных знаний и умений, которые формируются в ходе становления и реализации профессиональной и метапрофессиональной деятельности профессионала и влияют на эффективность и успешность ее выполнения.

### **Формы опыта профессионала**

Следующий шаг в направлении конкретизации понятия «опыт профессионала» связан с выделением его специфических форм. Основаниями для выделения таких форм являются ведущие состояния, в которых может находиться профессиональная и метапрофессиональная деятельность субъекта труда.

Предположительно можно выделить 4 таких базовых состояния: состояние образования деятельности, состояние ее реализации, состояние оптимизации деятельности и состояние преобразования деятельности.

Образование деятельности — это первичное формирование субъектом различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности на основе использования имеющихся у человека индивидуальных ресурсов, адекватных задачам профессионализации.

Реализация деятельности — это базовое состояние деятельности, так как в процессе реализации субъект стремится получить нормативный результат, для достижения которого, собственно, и формировалась соответствующая профессиональная или метапрофессиональная деятельность. Например, нормативная цель опцианной деятельности в состоянии реализации — выбор профессии, цель адаптационной деятельности — достижение состояния адаптированности, цель совладающей деятельности — преодоление профессионального кризиса и т. д.

В процессе оптимизации, которая осуществляется в виде осознанной саморегуляции, нормативная цель субъекта смещается на совершенствование, улучшение или рационализацию существующей системы деятельности профессионала, которое происходит за счет перегруппировки и уточнения ее компонентов, а также за счет привлечения имеющихся в его распоряжении дополнительных ресурсов.

В процессе преобразования нормативная цель субъекта заключается в качественной перестройке сформированной и оптимизированной системы деятельности профессионала с привлечением внешних дополнительных ресурсов.

С позиций динамического подхода к анализу личности и деятельности, разработанного Л. И. Анцыферовой, есть все основания предполагать, что в каждый момент времени психологическая система деятельности профессионала может находиться преимущественно в одном из названных состояний как ведущем.

Имеющиеся в нашем распоряжении данные, которые подтверждаются результатами практических наблюдений, свидетельствуют, что на эффективность образования, реализации, оптимизации и преобразования психологической системы деятельности могут влиять разные, хотя и в ряде случаев частично совпадающие системы знаний и умений профессионала. Следовательно, есть реальные основания выделять различные формы опыта профессионала.

Например, в психологии труда установлено, что успешность профессионального обучения человека не всегда гарантирует его успешность в реализации профессиональной деятельности. И этот факт позволил развести учебно важные и профессионально важные системы знаний и умений и объяснить несовпадение учебно-профессионального и профессионального опыта [Шадриков, 2013].

В психологии саморегуляции деятельности показано, что эффективность реализации деятельности профессионала часто не коррелирует с успешностью ее регуляции. Данное обстоятельство позволило выделить специальную систему регуляторно важных знаний и умений, которые образуют регуляторный опыт [Осницкий, 2009а].

В организационной психологии установлено, что эффективность функционирования профессионала не всегда согласуется с уровнем его готовности к преобразованию деятельности. Это позволило выделить специальный симптомокомплекс знаний и умений, определяющих готовность профессионала к переменам и влияющих на успешность их осуществления на практике.

Примеры можно продолжить, но уже рассмотренные говорят о том, что есть все основания для выделения 4-х базовых форм опыта профессионала: опыта образования профессиональной и метапрофессиональной деятельности, опыта реализации профессиональной и метапрофессиональной деятельности, опыта оптимизации (саморегуляции) профессиональной и метапрофессиональной деятельности и опыта преобразования профессиональной и метапрофессиональной деятельности.

С учетом выделенных форм деятельности можно предложить следующее уточняющее определение опыта профессионала: система профессиональных и метапрофессиональных знаний и умений, которые формируются и используются в ходе образования, реализации, оптимизации, преобразования различных типов и видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности и влияют на эффективность и успешность их выполнения.

Проведенный анализ позволяет наметить структуру матрицы типов, видов и форм опыта

профессионала, которые соотнесены с типами, видами и формами его профессиональной и метапрофессиональной деятельности.

Данная матрица с определенной степенью приближения описывается в Таблице 1. Нетрудно заметить, что не заполненные в ней графы соответствуют конкретным видам опыта профессионала, которые влияют на эффективность становления, реализации, оптимизации и преобразования различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности.

Уточним сказанное с опорой на данную таблицу, в которой помечены для примера отдельные графы. Например, в графе 1 должна быть представлена система знаний и умений, влияющие на эффективность образования, формирования системы политической деятельности; в графе 2 — система знаний и умений, влияющих на эффективность ее реализации, осуществления; в графе 3 — система знаний и умений, влияющих на успешность ее возможной оптимизации, а в графе 4 — система знаний и умений, которые могут влиять на успешность преобразования и качественной перестройки системы политической деятельности профессионала.

В графе 5 должна быть представлена система знаний и умений, влияющих на эффективность образования, формирования системы оптической деятельности; в графе 6 — система знаний и умений, влияющих на эффективность реализации, осуществления оптической деятельности; в графе 7 — система знаний и умений, влияющих на успешность возможной оптимизации оптической деятельности, а в графе 8 — система знаний и умений, которые могут влиять на успешность преобразования и качественной перестройки системы оптической деятельности профессионала.

Таблица 1

*Типы, виды и формы опыта профессионала.*

Типы деятельности	Виды деятельности (примеры)	Формы деятельности			
		Образование	Реализация	Оптимизация	Преобразование
Профессиональная	Политическая	1	2	3	4
	Экономическая				
	Юридическая				
	И другие				
Метапрофессиональная	Оптационная	5	6	7	8
	Адаптационная				
	Совладающая				
	И другие				

Итак, опираясь на классификацию деятельности профессионала, мы предложили возможный вариант классификации типов, видов и форм

опыта, которым может обладать профессионал. Данная классификация не является абстрактной. При ее разработке учитывались реальные связи,

которые существуют между деятельностью профессионала и его опытом, а также принимались во внимание результаты конкретных исследований, представленных в литературе. Тем не менее данная классификация, как и любой гипотетический конструкт, нуждается в дальнейшей теоретической и эмпирической проверке и уточнении.

Чисто технически такая проверка должна заключаться в заполнении всех клеток представленной выше матрицы информацией, раскрывающей содержание и специфику всех типов, видов и форм опыта профессионала. Результаты научно обоснованной проверки позволят, во-первых, убедиться (или усомниться) в точности и адекватности предложенной классификации; во-вторых, внести в классификацию, в случае необходимости, изменения и уточнения, в-третьих, ответить на ряд важных в теоретическом и методическом плане вопросов.

Вопросы могут быть следующие. Во-первых, в чем различается или совпадает содержание опыта, который используют профессионалы в ходе образования различных типов и видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности? Во-вторых, в чем различается или совпадает содержание опыта, который используют профессионалы в ходе оптимизации различных типов и видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности? В-третьих, в чем различается или совпадает содержание опыта, который используют профессионалы в ходе преобразования различных типов и видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности?

В настоящее время мы не располагаем необходимой и достаточной информацией для заполнения всех клеточек матрицы, поэтому пока не можем дать развернутую характеристику всех типов, видов и форм опыта профессионала из-за ограниченности исследований в данной области. В статье, в качестве примера, мы рассмотрим две разновидности опыта профессионала: профессиональный опыт реализации профессиональной деятельности и регуляторный опыт оптимизации (саморегуляции) различных видов метапрофессиональной деятельности. Они наиболее подробно описаны в психолого-педагогической литературе.

### Содержание опыта реализации профессиональной деятельности

В отечественной психологии данный опыт кратко называют профессиональным, поскольку он приобретает и используется субъектом труда в процессе освоения и реализации профессиональной деятельности.

Несмотря на разнообразие определений понятия «профессиональный опыт», в качестве его ведущих компонентов большинством авторов рассматриваются профессиональные знания и профессиональные умения, которые в ходе анализа конкретных видов профессиональной деятельности наполняются специфическим содержанием. Понятно, что при инвариантной структуре профессионального опыта содержание знаний и умений, используемых в различных видах профессиональной деятельности, будет определенным образом различаться. При этом, как справедливо отмечала В. В. Чебышева, следует различать общетрудовые и узкоспециальные профессиональные знания и умения [Чебышева, 1969]. Первые так или иначе используются во всех видах профессиональной деятельности, вторые — только в отдельных ее видах. В настоящее время их называют соответственно профессиональными знаниями и умениями *софт* и *хард*.

Профессиональные знания рассматриваются как усвоенная профессионалом значимая информация, которая характеризует содержание и компоненты профессиональной деятельности, объективные и субъективные условия ее реализации. Они формируются в процессе практического познания и самопознания, в ходе когнитивного научения, которое осуществляется самостоятельно или в рамках профессионального обучения. Пополнение, уточнение, оценка и переоценка профессиональных знаний продолжается, а в ряде случаев даже усиливается, и в процессе самостоятельного выполнения профессиональной деятельности.

Знание того, как надо выполнять профессиональную деятельность, не всегда гарантирует, что субъект труда сможет ее эффективно выполнить. Это становится возможным, если профессионал обладает не только профессиональными знаниями, но и соответствующими профессиональными умениями. Говоря другими словами, чтобы эффективно трудиться, человек должен и обладать знаниями, и уметь выполнять профессиональную деятельность.

Профессиональные умения рассматриваются нами как усвоенные профессионалом действия, способы их выполнения, направленные на решение различных задач профессиональной деятельности. Частично автоматизированное умение определяется как профессиональный навык, а полностью автоматизированное умение рассматривается как профессиональный автоматизм. Исследователи выделяют профессиональные привычки, которые определяются как автоматизмы, ставшие потребностью [Рубинштейн, 1946; Платонов, 1986]. Умения формируются в ходе специально организованных упражнений, которые осуществляются в рамках профессионального обучения и в процессе самостоятельной профессиональной деятельности.

Нормативно необходимые профессиональные знания и умения выявляются в ходе психологического и технологического анализа реальной или проектируемой профессиональной деятельности. Для их фиксации используются различные документы: профессиограммы, модели личности и деятельности профессионала, должностные инструкции, трудовые договоры и т. д.

Нормативный состав профессиональных умений и знаний раскрывается через выделение структурных компонентов профессионального опыта разного уровня. По мнению Ф. С. Исмагиловой [Исмагилова, 1999], знания и умения образуют внешний, формальный уровень профессионального опыта, а их содержание раскрывается через компоненты его глубинного уровня. Исмагилова выделяет четыре подсистемы или сферы глубинного уровня профессионального опыта [Исмагилова, 1999] — интеллектуальную, инструментальную, коммуникативную и эмоциональную.

В полном соответствии с содержанием каждой сферы выделяются виды профессиональных знаний и умений (интеллектуальные, инструментальные, коммуникативные, эмоциональные), которые могут дифференцироваться на более частные подвиды. Например, интеллектуальная сфера включает систему знаний и умений, которые необходимы для проектирования, планирования, целеполагания, оценки результатов профессиональной деятельности. В состав коммуникативной сферы могут входить знания и умения, которые необходимы профессионалу для организации эффективного взаимодействия с коллегами

и партнерами профессиональной деятельности и т. д.

Ю. К. Стрелков подходит к выделению базовых подсистем профессионального опыта с позиции теории функциональных систем. Он выделяет следующие 4 типа, отличные от тех, которые предложила Ф. С. Исмагилова: «1) подсистема взаимодействия субъекта с предметом деятельности при выполнении профессиональной задачи; 2) подсистема энергетического обеспечения организма работающего человека (приемы саморегуляции, помогающие справиться с сонливостью, преодолеть монотонию, страх, стрессовые воздействия, настроиться на работу и пр.); 3) подсистема спонтанной активности субъекта (обеспечивающая оперирование образами, эмоциональными переживаниями, полет фантазии и пр.); 4) подсистема интегральной саморегуляции (поддержка и координация трех вышеупомянутых систем и их функций)» [Стрелков, 2001, с. 157].

Н. В. Самоукина предлагает свой вариант структуры профессионального опыта, которая включает следующие компоненты: способы анализа собственных достижений, которые реализует работник; способы анализа собственных ошибок и неудач; знание своих «сильных» и «слабых» особенностей характера и интеллекта; наличие развитых способов саморегуляции (самоконтроля, сдерживания, активизации и т. п.); умение правильно анализировать свои достижения и ошибки (выделять как объективные условия ситуации, так и действия других людей и собственные действия); умение позитивно изменять самого себя, развиваться и совершенствоваться [Самоукина, 2000].

В работах ряда авторов отмечается цикличность формирования и реализации профессионального опыта, которая, как известно, сопровождается и конструктивными, и деструктивными его изменениями [Исмагилова, 2001; Самоукина, 2000]. Конструктивные изменения опыта связаны с накоплением, систематизацией, уточнением, специализацией профессионального опыта. Они способствуют повышению эффективности профессиональной деятельности субъекта труда.

Деструктивные изменения приводят к тому, что эффективность профессиональной деятельности снижается, и могут проявляться в следующем: в интеллектуальной сфере сужается область



поиска допустимых решений, устаревает или попадает в зону исключения ориентировочная основа действия; в инструментальной сфере утрачивается гибкость переключения от привычных действий к действиям нового типа, проявляясь шаблонность и однообразие поведенческих реакций; в коммуникативной сфере наблюдается доминирование установок и склонность к привычным формам взаимодействия, стандартизация оценок коммуникативных партнеров; происходит обеднение эмоциональной сферы, утрата искренности и непосредственности [Исмагилова, 1999].

При изучении профессионального опыта необходимо выделять его нормативную форму и форму экстремальную, охватывающую профессиональные действия по устранению критических, аварийных ситуаций. Ю. К. Стрелков обозначил эти формы соответственно как продольные и поперечные структуры профессионального опыта. Предполагается, что в нормативных условиях профессиональная деятельность протекает спокойно и предсказуемо — как процесс, заданный определенными технологическими рамками. Действия в экстремальных ситуациях могут потребовать кардинально иных поведенческих программ, иных профессиональных знаний и умений.

Е. А. Климов предлагает еще один подход к анализу структуры профессионального опыта [Климов, 2015]. По его мнению, структура опыта охватывает как осознаваемые, так и бессознательные компоненты. К осознанным компонентам относятся знания, ориентиры, перцептивные эталоны правильного выполнения трудовых действий и их результатов, упорядоченная система знаний о средствах, орудиях труда, его условиях, о трудовых отношениях, сопровождающих профессиональную деятельность. Кроме того, субъект труда хранит в своем сознании разнообразные эмоциональные переживания, сопровождавшие профессиональную деятельность в разнообразных ситуациях.

В бессознательную часть профессионального опыта Е. А. Климов включает профессиональные привычки, установки, стереотипы, способы оптимизации трудовых приемов. Эти бессознательные механизмы избавляют сознание работника от необходимости сознательно контролировать рутинные, повторяющиеся формы активности, что позволяет субъекту сосредоточиться на изменчи-

вых моментах, на моментах, требующих творчества, или на опасных моментах.

Итак, опираясь на имеющиеся в отечественной психологии исследования, мы проанализировали основные подходы к анализу структуры одной из форм профессионального опыта, который в нашей классификации называется «опытом реализации профессиональной деятельности». Данная форма, как было показано выше, включает систему знаний и умений, которые влияют на эффективность реализации профессиональной деятельности субъекта труда.

Именно на формирование данной формы опыта ориентированы традиционные программы профессионального образования, но в них практически не уделяется внимания трем другим формам профессионального опыта: опыту образования, опыту оптимизации и опыту преобразования профессиональной деятельности. Одной из причин такого невнимания является недостаточная изученность этих форм опыта.

Далее мы остановимся на анализе опыта оптимизации деятельности профессионала.

#### **Содержание опыта оптимизации (саморегуляции) различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности**

Понятие оптимизации является междисциплинарным и в общем случае определяется как процесс и результат нахождения наилучшего варианта решения задачи при заданных объективных и субъективных требованиях [Сарсембаева, 2012]. На уровне психологического анализа оптимизация деятельности может быть рассмотрена как процесс и результат ее осознанной саморегуляции [Конопкин, 2007; Моросанова, 2007; Осницкий, 2009а].

В рамках психологической теории саморегуляции деятельности было предложено понятие регуляторного опыта, которое является психологическим аналогом понятия опыта оптимизации. Понятие регулятивного опыта впервые в отечественной психологии использовал А. К. Осницкий, который определил его следующим образом: «Регуляторный опыт человека — опыт осознанного саморегулирования деятельности человеком (субъектом собственной активности) — представляет собою определенным образом структурированную систему знаний, умений и переживаний, определяющую успешность регуляции его деятельности и поведения» [Осницкий, 2007].

Из определения следует, что внешняя структура, архитектура регулятивного опыта по выделенным формальным компонентам совпадает со структурой любого опыта, то есть включает специфические знания и умения. Попытаемся раскрыть специфическое содержание компонентов данного опыта.

В плане уточнения содержания и структуры регулятивного опыта А. К. Осницкий выделяет его базовые типы, а также специфические знания и умения.

Специфические знания и умения он привязывает к отдельным функциональным звеньям системы осознанной саморегуляции, в качестве которых рассматриваются целеполагание, моделирование значимых условий, программирование исполнительских действий, оценивание результатов (самоконтроль), коррекция системы саморегуляции [Конопкин, 2007].

Так, например, регуляторная функция целеполагания обеспечивается комплексом умений: целеформулирования, переформулирования целей, целеудержания, целеосуществления, целезавершения и др.

Функция моделирования значимых условий обеспечивается умениями логического анализа, классификации, систематизации, абстрагирования, выявления существенного, соотнесения значений и многими другими.

Функция программирования действий требует умений, связанных с применением тех или иных способов решения задач, использованием орудий, согласовыванием пространственно-временных характеристик движений и осуществляемых преобразований, применением усилий в изменчивых, требующих упреждающего моделирования условиях. Умения программирования усилий в частично изменяющихся условиях и при решении новых задач применяются в совокупности со множеством специфических умений, направленных на конкретные предметные преобразования.

Функция оценивания результатов реализуемой деятельности осуществляется и определяется в реальных условиях успешностью применения умений пользоваться различными шкалами и устанавливать субъективные критерии успешности; с различными способами измерения и оценки, различными градациями шкал (они преимущественно ориентированы на определение сходства, соответствия).

Функция коррекции — умения вносить своевременные коррективы в осуществляемые действия — предполагает уже иные субъективные критерии соответствия достигаемых результатов применяемым в качестве норматива эталонам (в основном они ориентированы на обнаружение и определение различий). Здесь в наибольшей мере оказываются нужны умения, обеспечивающие пространственно-временную координацию приносимых коррекций [Осницкий, 2009а].

Общая структура регулятивного опыта, по мнению А. К. Осницкого, включает 5 его специфических типов: ценностный опыт, опыт рефлексии, опыт привычной активности, операциональный опыт, опыт сотрудничества. Рассмотрим содержание выделенных типов регуляторного опыта более подробно.

Ценностный опыт включает интересы, нравственные нормы, идеалы и убеждения [Осницкий, 2009а]. Сформированные ценности ориентируют принятие решений и усилия человека, тем самым определяя целенаправленность деятельности.

Накопление опыта рефлексии происходит в процессе сопоставления требований деятельности со знаниями о своих возможностях, вероятных преобразованиях в предметном мире и в себе. По мнению А. К. Осницкого, опыт рефлексии увязывает ориентировку ценностного опыта с остальными компонентами опыта субъекта. Функция его компонентов — обеспечить осознанность.

Опыт привычной активизации характеризует те навыки саморегуляции, которые позволяют человеку предварительно подготовиться к деятельности и адаптироваться к изменениям ее условий. Функция его компонентов — активность и активизация. Обладая опытом привычной активизации, человек при выполнении работы может рассчитать свои усилия и уровень достижений. Таким образом, этот опыт позволяет человеку настроиться на работу и сориентироваться в своих возможностях.

Операциональный опыт выражается в профессиональных и общетрудовых знаниях и умениях, включая связанные с выполнением профессиональных (трудовых) задач навыки саморегуляции. В этом опыте интегрируются возможности проектирующей и преобразующей активности человека с теми средствами, которые он применяет для преобразования конкретной ситу-

ации. Функция компонентов данного опыта — обеспечение умелости.

Опыт сотрудничества формируется при взаимодействии человека с другими людьми в процессе выполнения разных видов деятельности. Функция его компонентов — согласование действий субъекта и других участников совместной деятельности. С первых лет жизни человек осваивает навыки саморегуляции, позволяющие взаимодействовать с другими участниками игр, труда, учебы и др. Эти навыки совершенствуются во всех видах деятельности, которые он выполняет. Наличие опыта сотрудничества важно не только для объединения усилий и совместного достижения общих целей — этот опыт позволяет человеку рассчитывать на сотрудничество в случаях, когда он не может выполнить ту или иную работу один.

Разработанная А. К. Осницким концепция регуляторного опыта не привязана к конкретным видам и формам профессиональной и метапрофессиональной деятельности субъекта труда. Однако в его работах показано влияние регуляторного опыта на успешность профессионального самоопределения, профессиональной деятельности [Осницкий, 2009б; Истомина, 2008] и на успешность учебно-профессиональной деятельности [Бякова, 2011].

### Заключение

1. Категория опыта является междисциплинарной. Она используется в философии, социологии, психологии, педагогике и в других науках. В рамках междисциплинарного подхода выделяются различные типы опыта, включая индивидуальный и социальный, объективный и субъективный, жизненный и трудовой, политический и ментальный и т. д. Вместе с тем понятие «опыт профессионала» в психологии не определено и часто подменяется понятием «профессиональный опыт», что ограничивает его концептуальные возможности и тем самым создает теоретические и методические трудности при разработке психологической теории профессионализации личности.

2. Несмотря на разнообразие типов опыта, выделяемых в ходе междисциплинарного подхода, его формальную инвариантную основу образует система специфических знаний и умений. Знания рассматриваются как усвоенная человеком информация, которая характеризует внешние

и внутренние условия деятельности и самого субъекта. Знания формируются в ходе познания, самопознания и когнитивного научения. В свою очередь, умения — это усвоенные человеком действия и способы выполнения деятельности. Умения формируются в процессе специально организованных упражнений или самостоятельно — в ходе выполнения практической деятельности.

3. Опираясь на базовые основания классификации деятельности профессионала, выделим 2 типа его опыта: профессиональный и метапрофессиональный. Виды профессионального опыта субъекта труда формируется в процессе освоения и реализации конкретных видов профессиональной деятельности, на эффективность которых они влияют, и получают названия, соответствующие профессии (политический опыт, медицинский опыт, педагогический опыт и т. д.). Виды метапрофессионального опыта формируются в процессе решения различных задач профессионализации личности, влияют на успешность их решения и имеют названия, соответствующие данным задачам (оптационный опыт, адаптационный опыт, учебно-профессиональный опыт, опыт совладания и т. д.).

4. В соответствии с содержанием базовых состояний, в которых может находиться деятельность профессионала, выделено четыре формы его опыта, необходимые для образования, реализации, оптимизации и преобразования различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности. Данные формы опыта профессионала формируются в процессе образования, реализации, оптимизации и преобразования конкретных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности и влияют на их успешность и результативность. Выделенные формы опыта играют важную роль в процессе профессионализации личности, но в программах подготовки квалифицированных кадров формированию этих знаний и умений не уделяется должного внимания.

5. С опорой на классификацию деятельности профессионала в статье предложен возможный вариант классификации типов, видов и форм опыта, которым может обладать профессионал. Данная классификация не является абстрактной. При ее разработке учитывались реальные связи, которые существуют между деятельностью и опытом профессионала, а также принимались во

внимание результаты конкретных исследований, представленных в литературе. Данная классификация оформлена в виде матрицы, которая позволяет зафиксировать известные (исследованные) и спрогнозировать возможные (еще не исследованные) типы, виды и формы опыта профессионала. Предложенная классификация позволяет уточнить содержание выявленных типов, видов и форм опыта профессионала, а также наметить перспективы его дальнейшего исследования.

#### Библиографический список

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. Москва : Наука, 1980. 334 с.
2. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. Москва : Наука, 1977. 416 с.
3. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. Москва : Изд-во ИП РАН, 2004. 415 с.
4. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. Москва : Институт психологии РАН, 2006. 623 с.
5. Бякова Н. В. Особенности регулятивного опыта человека и проблемы успешного овладения профессией // Вестник Сургутского гос. пед. университета. 2011. № 5 (18). С. 171-177.
6. Лактионов А. Н. Координаты индивидуального опыта. Харьков : Бизнес-информ, 1998. 492 с.
7. Исмаилова Ф. С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. Екатеринбург : УрО РАН, 1999. 210 с.
8. Истомина С. В. Влияние компонентов регуляторного опыта на профессиональное самоопределение старшеклассников // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. 2008. № 1. С. 53-55.
9. Климов Е. А. Психология труда, инженерная психология и эргономика. Москва : Юрайт, 2015. 618 с.
10. Коган Л. Н. Человек и его судьба. Москва : Мысль, 1988. 285 с.
11. Конева Е. В. Мышление в профессиональном и жизненном опыте. Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 2011. 384 с.
12. Конопкин О. А. Механизмы осознанной саморегуляции произвольной активности человека // Субъект и личность в психологии саморегуляции. Москва ; Ставрополь : Изд-во ПИ РАО, СевКавГТУ, 2007. С. 12-31
13. Корнеев П. В. О понятии жизненного опыта // Философские науки. 1980. № 1. С. 143-147.
14. Корнилов Ю. К. Особенности мышления успешного практика // Ярославский психологический вестник. 2006. Вып. 17. С. 11-19.
15. Моросанова В. И. От субъекта и личности к индивидуальной саморегуляции поведения // Субъект и личность в психологии саморегуляции. Москва ; Ставрополь : Изд-во ПИ РАО, СевКавГТУ, 2007. С. 120-138.
16. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
17. Осницкий А. К. Регуляторная деятельность и направленность личности. Москва : Изд-во Московского экономико-лингвистического ин-та, 2007. 232 с.
18. Осницкий А. К. Регуляторный опыт, субъектная активность и самостоятельность человека. Часть 1 // Психологические исследования. 2009а. № 5 (7). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 20.12.2022).
19. Осницкий А. К. Регуляторный опыт, субъектная активность и самостоятельность человека. Часть 2 // Психологические исследования. 2009б. № 6 (8). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 20.12.2022).
20. Поваренков Ю. П. Системогенетический подход к выделению и классификации профессиональных задач личности // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 2. С. 127-134.
21. Поваренков Ю. П. Многообразие видов и форм деятельности профессионала // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 2. С. 103-109.
22. Поваренков Ю. П. Психология деятельности профессионала : монография. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2021. 243 с.
23. Платонов К. К. Структура и развитие личности. Москва : Наука, 1986. 255 с.
24. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Москва : ГУПИ, 1946. 704 с.
25. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. Москва : Изд-во ЭКМОС, 2000. 384 с.
26. Сарсембаева Э. Ю. Психологические критерии и средства оптимизации управленческой деятельности // Мир науки, культуры, образования. 2012. № 3 (34). С. 182-184.
27. Советский энциклопедический словарь. 4-е изд. Москва : Советская энциклопедия, 1986. 1600 с.
28. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология. Москва : Высшая школа, 2001. 360 с.
29. Талызина Н. Ф. Сущность деятельностного подхода в психологии // Методология и история психологии. 2007. Том 2. Выпуск 4. С. 157-162.
30. Толковый словарь русского языка / под ред. С. И. Ожегова, Н. Ю. Шведовой. Москва : Азбуковник, 1999. 944 с.
31. Философский энциклопедический словарь. Москва : Советская энциклопедия, 1983. 840 с.
32. Чебышева В. В. Психология трудового обучения. Москва : Просвещение, 1969. 303 с.
33. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. Москва : Институт психологии РАН, 2013. 464 с.

34. Hall D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond / Mirvis P. H. // *J. Of Vocational Behavior*, 1995. Vol. 35. P. 64-75.

35. Super D. E. Life career roles: Self-realization in work and leisure // D. T. Hall (Ed.). *Career development in organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986. P. 75-90.

#### Reference list

1. Abul'hanova-Slavskaja K. A. *Dejatel'nost' i psihologija lichnosti = Personality activity and psychology*. Moskva : Nauka, 1980. 334 s.

2. Anan'ev B. G. *O problemah sovremennogo chelovekoznanija = On the problems of modern human consciousness*. Moskva : Nauka, 1977. 416 s.

3. Ancyferova L. I. *Razvitie lichnosti i problemy gerontopsihologii = Personality development and problems of gerontopsychology*. Moskva : Izd-vo IP RAN, 2004. 415 s.

4. Bodrov V. A. *Psihologija professional'noj dejatel'nosti. Teoreticheskie i prikladnye problemy = Psychology of professional activity. Theoretical and applied problems*. Moskva : Institut psihologii RAN, 2006. 623 s.

5. Bjakova N. V. *Osobennosti reguljativnogo opyta cheloveka i problemy uspehnogo ovladenija professiej = Peculiarities of human regulatory experience and problems of successful mastery of the profession // Vestnik Surgutskogo gos. ped. universiteta*. 2011. № 5 (18). S. 171-177.

6. Laktionov A. N. *Koordinaty individual'nogo opyta = Coordinates of individual experience*. Har'kov : Biznes-inform, 1998. 492 s.

7. Ismagilova F. S. *Professional'nyj opyt specialista v organizacii i na rynke truda = Professional experience of a specialist in the organization and in the labor market*. Ekaterinburg : UrO RAN, 1999. 210 s.

8. Istomina S. V. *Vlijanie komponentov reguljatornogo opyta na professional'noe samoopredelenie starsheklassnikov = Impact of regulatory experience components on professional self-determination of high school students // Vestnik KGU im. N. A. Nekrasova*. 2008. № 1. S. 53-55.

9. Klimov E. A. *Psihologija truda, inzhener'naja psihologija i jergonomika = Labor psychology, engineering psychology and ergonomics*. Moskva : Jurajt, 2015. 618 s.

10. Kogan L. N. *Chelovek i ego sud'ba = Man and his fate*. Moskva : Mysl', 1988. 285 s.

11. Koneva E. V. *Myshlenie v professional'nom i zhiznennom opyte = Thinking in professional and life experience*. Jaroslavl' : Izd-vo JarGU, 2011. 384 s.

12. Konopkin O. A. *Mehanizmy osoznannoj samoreguljatsii proizvol'noj aktivnosti cheloveka = Mechanisms of conscious self-regulation of arbitrary human activity // Sub#ekt i lichnost' v psihologii*

*samoreguljatsii*. Moskva ; Stavropol' : Izd-vo PI RAO, SevKavGTU, 2007. S. 12-31

13. Korneev P. V. *O ponjatii zhiznennogo opyta = About the concept of life experience // Filosofskie nauki*. 1980. № 1. S. 143-147.

14. Kornilov Ju. K. *Osobennosti myshlenija uspehnogo praktika = Features of thinking successful practice // Jaroslavskij psihologicheskij vestnik*. 2006. Vyp. 17. S. 11-19.

15. Morosanova V. I. *Ot sub#ekta i lichnosti k individual'noj samoreguljatsii povedenija = From subject and personality to individual self-regulation of behavior // Sub#ekt i lichnost' v psihologii samoreguljatsii*. Moskva ; Stavropol' : Izd-vo PI RAO, SevKavGTU, 2007. S. 120-138.

16. Markova A. K. *Psihologija professionalizma = Psychology of professionalism*. Moskva : Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond «Znanie», 1996. 308 s.

17. Osnickij A. K. *Reguljatornaja dejatel'nost' i napravlenost' lichnosti = Regulatory activity and personality focus*. Moskva : Izd-vo Moskovskogo jekonomiko-lingvisticheskogo in-ta, 2007. 232 s.

18. Osnickij A. K. *Reguljatornyj opyt, sub#ektnaja aktivnost' i samostojatel'nost' cheloveka. Chast' 1 = Regulatory experience, subject activity and human independence. Part 1 // Psihologicheskie issledovanija*. 2009a. № 5 (7). URL: <http://psystudy.ru> (data obrashhenija: 20.12.2022).

19. Osnickij A. K. *Reguljatornyj opyt, sub#ektnaja aktivnost' i samostojatel'nost' cheloveka. Chast' 2 = Regulatory experience, subject activity and human independence. Part 2 // Psihologicheskie issledovanija*. 2009b. № 6 (8). URL: <http://psystudy.ru> (data obrashhenija: 20.12.2022).

20. Povarenkov Ju. P. *Sistemogeneticheskij podhod k vydeleniju i klassifikacii professional'nyh zadach lichnosti = Systemogenetic approach to the identification and classification of professional personality problems // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik*. 2016. № 2. S. 127-134.

21. Povarenkov Ju. P. *Mnogoobrazie vidov i form dejatel'nosti professionala = Variety of types and forms of professional activity // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik*. 2017. № 2. S. 103-109.

22. Povarenkov Ju. P. *Psihologija dejatel'nosti professionala = Psychology of professional activity : monografija*. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2021. 243 s.

23. Platonov K. K. *Struktura i razvitie lichnosti = Personality structure and development*. Moskva : Nauka, 1986. 255 s.

24. Rubinshtejn S. L. *Osnovy obshhej psihologii = Fundamentals of general psychology*. Moskva : GUPI, 1946. 704 s.

25. Samoukina N. V. *Psihologija i pedagogika professional'noj dejatel'nosti = Psychology and pedagogy*

of professional activity. Moskva : Izd-vo JeKMOS, 2000. 384 s.

26. Sarsembaeva Je. Ju. Psihologicheskie kriterii i sredstva optimizacii upravlencheskoj dejatel'nosti = Psychological criteria and tools for optimizing management activities // Mir nauki, kul'tury, obrazovanija. 2012. № 3 (34). S. 182-184.

27. Sovetskij jenciklopedicheski slovar' = Soviet Encyclopedic Dictionary. 4-e izd. Moskva : Sovetskaja jenciklopedija, 1986. 1600 s.

28. Strelkov Ju. K. Inzhenernaja i professional'naja psihologija = Engineering and professional psychology. Moskva : Vysshaja shkola, 2001. 360 s.

29. Talyzina N. F. Sushhnost' dejatel'nostnogo podhoda v psihologii = The essence of the activity approach in psychology // Metodologija i istorija psihologii. 2007. Tom 2. Vypusk 4. S. 157-162.

30. Tolkovyj slovar' russkogo jazyka = Explanatory dictionary of the Russian language / pod red. S. I. Ozhegova, N. Ju. Shvedovoj. Moskva : Azbukovnik, 1999. 944 s.

31. Filosofskij jenciklopedicheski slovar' = Philosophical Encyclopedic Dictionary. Moskva : Sovetskaja jenciklopedija, 1983. 840 s.

32. Chebysheva V. V. Psihologija trudovogo obuchenija = Psychology of labor training. Moskva : Prosveshhenie, 1969. 303 s.

33. Shadrikov V. D. Psihologija dejatel'nosti cheloveka = Psychology of human activity. Moskva : Institut psihologii RAN, 2013. 464 s.

34. Hall D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond / Mirvis P. H. // J. Of Vocational Behavior, 1995. Vol. 35. P. 64-75.

35. Super D. E. Life career roles: Self-realization in work and leisure // D. T. Hall (Ed.). Career development in organization. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986. P. 75-90.

Статья поступила в редакцию 07.11.2022; одобрена после рецензирования 13.12.2022; принята к публикации 19.01.2023.

The article was submitted on 07.11.2022; approved after reviewing 13.12.2022; accepted for publication on 19.01.2023.