

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

Научная статья

УДК 159

DOI: 10.20323/1813-145X_2024_1_136_161

EDN: DBPDPI

Варианты классификации деятельностно важных качеств профессионала

Юрий Павлович Поварёнков

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

Аннотация. Статья посвящена актуальной в практическом и теоретическом плане проблеме выделения и классификации деятельностно важных качеств профессионала (далее ДВКП). В статье дано развёрнутое определение понятия ДВКП, выделяются основания их классификации и обсуждаются возможные варианты классификации ДВКП. Выделено два базовых типа ДВК профессионала: профессионально важные качества (далее ПВК), которые влияют на эффективность профессиональной деятельности и мета-ПВК, которые влияют на успешность метапрофессиональной деятельности. Показано, что в общем случае ПВК и мета-ПВК могут классифицироваться по ряду ведущих оснований. По виду деятельности профессионала выделены ДВК, которые влияют на успешность опции, профессионального обучения, адаптации, проектирования и реализации карьеры и т. д. По форме деятельности профессионала выделены ДВК, которые влияют на формирование (образование), реализацию (функционирование), оптимизацию и преобразование различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности. По уровню связей с психологическими компонентами структуры деятельности профессионала выделены ДВК, которые влияют на успешность формирования мотивационной и информационной основы деятельности, на успешность целеполагания, планирования и реализации карьеры. По степени интегративности выделено 3 вида ДВК: элементарные (исходные), субсистемные (гомогенные) и системные (гетерогенные). В качестве элементарных ДВК рассматриваются способности, знания, умения, мотивы, качества профессионала. К группе субсистемных ДВК относятся опыт, одарённость, структура самосознания, мотивационная сфера профессионала. В качестве системных ДВК выделяются профессиональная пригодность, профессиональная готовность, профессиональная компетентность, профессиональный потенциал и ресурсность. Высказано предположение, что существуют специализированные и универсальные ДВК, а также – ДВК, связанные с объективными и субъективными критериями успешности профессиональной и метапрофессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессионал; профессионально важные качества; классификация качеств; метапрофессионально важные качества; деятельностно важные качества профессионала; базовые типы деятельностно важных качеств

Для цитирования: Поварёнков Ю. П. Варианты классификации деятельностно важных качеств профессионала // Ярославский педагогический вестник. 2024. № 1 (136). С. 161-169. http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X_2024_1_136_161. <https://elibrary.ru/DBPDPI>

LABOR PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY,
COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

Options for classifying the activity of a professional's important qualities

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 is devoted to the problem of identifying and classifying the activities of a professional's important qualities of (hereinafter referred to as APIQ), which is relevant in practical and theoretical terms. The article gives an extensive definition of the concept of APIQ, highlights the grounds for their classification and discusses possible options for classifying APIQ. Two basic types of professional AIQ are identified: professionally important qualities (hereinafter, PIQ), which affect the effectiveness of professional activities and meta-PIQ, which affect the success of meta-professional activities. It has been shown that in the general case, PIQ and meta-PIQ can be classified according to a number of leading bases. According to the type of professional activity, AIQ are distinguished, which affect the success of options, vocational training, adaptation, designing and implementing career, etc. According to the form of professional activity, AIQ are identified that affect the formation (education), implementation (functioning), optimization and transformation of various types of professional and meta-professional activities. According to the level of ties with the psychological components of the professional's activity structure, AIQ are distinguished, which affect the success of the formation of the motivational and information basis of activity, on the success of goal setting, planning and realization of a career. According to the degree of integrativity, 3 types of AIQ were distinguished: elementary (initial), subsystem (homogeneous) and systemic (heterogeneous). As elementary AIQ, the abilities, knowledge, skills, motives, qualities of a professional are considered. The group of subsystem AIQ include experience, giftedness, the structure of self-awareness, the motivational sphere of a professional. Professional suitability, professional readiness, professional competence, professional potential and resourcefulness are distinguished as systemic AIQ. It has been suggested that there are specialized and universal AIQ, as well as – AIQ associated with objective and subjective criteria for the success of professional and meta-professional activities.

Key words: professional; professionally important qualities; classification of qualities; meta-professionally important qualities; activity important qualities of a professional; basic types of activity-critical qualities

For citation: Povarenkov Yu. P. Options for classifying the activity of a professional's important qualities *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2024; (1): 161–169. (In Russ.). http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X_2024_1_136_161. <https://elibrary.ru/DBPDPDI>

Введение

Индивидуальные качества профессионала, которые влияют на эффективность и успешность его деятельности, являются традиционным предметом исследования в психологии профессионализации личности. Учитывая их функцию, мы называем эти качества деятельностно важными качествами профессионала (ДВКП). В одной из наших работ мы определяем ДВКП как систему «индивидуальных качеств, которые влияют на эффективность формирования, реализации, оптимизации профессиональной и метапрофессиональной деятельности в целом и их отдельных компонентов» [Поварёнков, 2021, с. 172].

В настоящее время в психологии труда, организационной психологии, психологии профессионализации выявлено достаточно большое коли-

чество разнородных ДВКП, которые в ряде случаев пересекаются между собой, иногда дублируют друг друга и поэтому нуждаются в систематизации и классификации.

Сказанное не означает, что работа в этом направлении в психологии не ведётся. В исследованиях В. Д. Шадрикова, В. А. Бодрова, Е. А. Климова, А. В. Карпова, С. М. Маришука и ряда других авторов [Толочек, 2019] предпринимались и предпринимаются попытки систематизировать качества, влияющие на эффективность и успешность деятельности профессионала, но, в основном, только применительно к его профессиональной деятельности. Для обозначения этой группы качеств в психологии труда традиционно используется понятие профессионально важные качества (ПВК). В. Д. Шадриков определяет ПВК как «индивидуальные качества субъекта деятельности,

влияющие на эффективность деятельности и успешность её освоения» [Шадриков, 2007, с. 86].

Однако, как было показано в предыдущих наших работах, работник, чтобы быть профессионалом, должен эффективно выполнять не только профессиональную, но и другие типы и виды деятельности. Следовательно, понятие ПВК, как ориентированное исключительно на формирование и функционирование профессиональной деятельности, не может полностью соответствовать специфике деятельности профессионала и требует уточнения. Именно поэтому обосновывается необходимость использования понятия ДВКП. При таком подходе ПВК следует рассматривать как подсистему деятельностно важных качеств профессионала.

Результаты исследования

Учитывая теоретическую и практическую актуальность данной проблемы, в настоящей статье предложен возможный вариант подобной классификации ДВКП. Обозначим ведущие основания предлагаемой классификации:

1. Связь ДВКП с типами деятельности профессионала.
2. Связь ДВКП с видами деятельности профессионала.
3. Связь ДВКП с основными состояниями деятельности профессионала.
4. Связь ДВКП с компонентами деятельности профессионала.
5. Уровень интегративности ДВКП.
6. Уровень специализации-универсализации ДВКП.
7. Связь ДВКП с объективными и субъективными критериями эффективности.
8. Положительное и отрицательное влияние ДВКП.

Рассмотрим более подробно, какие виды ДВКП можно выделить, опираясь на предложенные основания.

1. Связь ДВКП с типом деятельности профессионала. Как было показано в наших предыдущих исследованиях [Поварёнков, 2017; 2021], профессионал осуществляет 2 типа деятельности: профессиональную и метапрофессиональную. Первая обеспечивает создание социально значимых, социально необходимых материальных и духовных продуктов, которые в экономике называются потребительскими стоимостями. Вторая направлена на формирование самого профессионала и создание условий для его успешного функционирования. Соответственно

выделяются и два типа ДВКП: профессионально важные качества (ПВК) [Шадриков, 2007] и мета-ПВК [Hall, 1995]. Первые влияют на эффективность профессиональной деятельности и коррелируют с её производительностью, качеством и надёжностью. Вторые определяют успешность метапрофессиональной деятельности и в большей степени коррелируют с удовлетворённостью, самооценкой, самореализованностью, самоопределённостью личности и т. д.

2. Связь ДВКП с видами деятельности профессионала. Профессиональный и метапрофессиональный типы деятельности представлены в реальности различными их видами, что позволяет нам выделить и соответствующие виды ДВКП. Особенно подробно в психологии описаны виды или группы видов профессиональной деятельности. Если, например, опираться на классификацию профессий Е. А. Климова [Климов, 1996], то можно выделить следующие виды ПВК: влияющие на эффективность деятельности типа «человек–человек», влияющие на эффективность деятельности типа «человек–техника», влияющие на эффективность деятельности типа «человек–природа», влияющие на эффективность деятельности типа «человек–знак», влияющие на эффективность деятельности типа «человек–художественный образ» и т. д.

В целом, надо признать, что содержание и структура мета-ПВК исследованы в психологии явно недостаточно, однако, некоторые походы к выделению их видов могут быть представлены. Например, можно выделить следующие виды мета-ПВК: опционально важные, влияющие на успешность опциональной деятельности; учебно важные, влияющие на успешность учебно-профессиональной деятельности; адаптационно важные, влияющие на успешность профессиональной адаптации; карьерно важные, влияющие на успешность проектирования и реализации карьеры и т. д.

В ряде исследований предпринимаются попытки конкретизировать отдельные виды мета-ПВК. Например, для обозначения отдельных видов адаптационно важных качеств (АВК) А. Г. Маклаков ввел понятие «личностный адаптационный потенциал» (ЛАП) [Маклаков, 2001], который является интегральной характеристикой психического развития личности. Структуру ЛАП, согласно А. Г. Маклакову, составляют взаимосвязанные психологические характеристики: 1) нервно-психическая устойчивость; 2) самооценка личности; 3) ощущение социальной под-

держки; 4) уровень конфликтности личности; 5) опыт социального общения.

О. П. Царицинцева для определения структуры карьерно важных качеств профессионала (КВК) использует понятие «карьерный потенциал», который определяется автором как «возобновляемая самоуправляющаяся совокупность внутренних ресурсов личности и система управления ими, проявляющаяся в карьерной успешности» [Царицинцева, 2013, с. 107]. Автор выделяет следующие компоненты карьерного потенциала:

- психофизиологические характеристики (темперамент, склонности, работоспособность);
- мотивационно-ориентационные характеристики (мотивация достижения успеха, карьерные ориентации, установки, ценностные ориентации, мотивация карьеры);
- эмоционально-чувственные характеристики (тревожность, стрессоустойчивость и др.);
- поведенческо-адаптационные характеристики (стиль саморегуляции поведения, жизнестойкость, контроль, настойчивость), поведенческие ресурсы, стиль саморегуляции поведения, эффективность коммуникативной и предметной деятельности;
- личностные характеристики, индивидуальные личностные черты (уравновешенность, сензитивность, ассертивность и др.);
- компетентностные характеристики: самооценка квалификации, объёма и качества знаний, умений и навыков, уровень профессиональной идентичности [Царицинцева, 2013, с. 104–105].

В структуре учебно важных качеств субъекта учебно-профессиональной деятельности Т. В. Жукова выделяет, опираясь на исследования Н. В. Нижегородцевой [Нижегородцева, 2004], следующие компоненты: «потребность в достижении, коммуникабельность, эмпатия, отношение к себе, принятие задачи, профессиональная направленность, вводные навыки, мышление логическое, гибкость мышления, память вербальная, память логическая, производительность, обучаемость, произвольная регуляция деятельности» [Жукова, 2015, с. 54].

3. Связь ДВКП с состояниями деятельности профессионала. Основные положения динамического подхода к анализу личности и деятельности человека, развиваемого в трудах Л. И. Анцыферовой [Анцыферова, 2006], убеждают нас в том, что любой вид профессиональной и мета-профессиональной деятельности может находиться, как минимум, в четырёх состоя-

ниях: в состоянии образования (формирования) деятельности, в состоянии функционирования (реализации), в состоянии оптимизации (саморегуляции), в состоянии преобразования (вторичное формирование).

Выделенные состояния деятельности свидетельствуют об уровне овладения субъектом конкретным видом профессиональной и мета-профессиональной деятельности. Они указывают на степень психологической готовности профессионала осуществлять формирование, реализацию, оптимизацию, преобразование конкретных видов деятельности, на наличие у него ресурсов, необходимых для решения соответствующих задач. В качестве таких ресурсов выступают специфические виды ПВКП: влияющие на успешность формирования деятельности, влияющие на успешность реализации деятельности, влияющие на успешность оптимизации деятельности, влияющие на успешность преобразования деятельности. Данные, которыми мы располагаем, свидетельствуют, что выделенные 4 вида ПВКП обладают известной степенью автономности и относительно не зависимы друг от друга.

Это означает, что высокая степень обучаемости субъекта не всегда гарантирует высокую степень эффективности реализации деятельности, а высокий уровень эффективности деятельности может не коррелировать с успешностью её оптимизации и преобразования. В этом, в частности, нас убеждает практика наблюдения за успешностью учебной и профессиональной деятельности студентов педагогического ВУЗа, которая в ряде случаев может не совпадать.

Несмотря на выявленные факты, данная гипотеза о степени автономности ДВКП, влияющих отдельно на формирование, реализацию, оптимизацию и преобразование деятельности, нуждается в дальнейшей эмпирической проверке.

4. Связь ДВКП с компонентами психологической структуры деятельности профессионала. С позиций системогенетической теории В. Д. Шадрикова [Шадриков, 2013] любая деятельность профессионала обладает инвариантной психологической структурой. В качестве ведущих компонентов данной структуры могут выступать мотивы, цель и целеполагание, план и планирование, информационная основа, принятие решения, самоконтроль, коррекция и ряд других.

В ряде психологических исследований различного плана [Анимова, 2016; Моросанова, 2002; Поварёнков, 2016; Психология труда...,

2003] показано, что на формирование и реализацию отдельных компонентов психологической структуры деятельности могут влиять различные качества, свойства индивида. Это позволяет нам выделить компонентное основание классификации ДВКП. Таким образом, можно предположить, что существуют ДВКП, влияющие на эффективность целеполагания; ДВКП, влияющие на эффективность планирования; ДВКП, влияющие на успешность принятия решений; ДВКП, влияющие на успешность самоконтроля и т. д.

Возможность существования компонентных ДВКП зафиксировано в настоящей статье в гипотетическом плане. Необходимо проведение дополнительных специальных исследований, чтобы подтвердить высказанную гипотезу. Однако, уже в настоящее время проведены эмпирические исследования, в которых выявлены качества, влияющие на эффективность целеполагания и планирования деятельности [Попов, 2009; Королёва, 2017; Чувгунова, 2015].

5. Уровень интегративности ДВКП. Даже самое поверхностное знакомство со списком представленных в литературе качеств субъекта, оказывающих влияние на эффективность его деятельности, убеждает в том, что они различаются не только по содержанию, но и по объёму. Учитывая данное обстоятельство, в качестве одного из оснований классификации ДВКП был использован показатель их интегративности.

По степени интегративности выделяется три типа ДВКП: парциальные (исходные), системные (гомогенные) и системные (гетерогенные).

Наиболее простыми по уровню интегративности являются парциальные ДВКП. В качестве таковых можно рассматривать способности профессионала; знания, умения, привычки профессионала; мотивы деятельности профессионала; компоненты самосознания профессионала; качества (черты характера и свойства темперамента) профессионала. При выделении парциальных ДВКП мы использовали работы Б. Г. Ананьева [Ананьев, 1977], К. К. Платонова [Платонов, 1986], С. Л. Рубинштейна [Рубинштейн, 2000], Е. А. Климова [Климов, 1996], А. К. Марковой [Маркова, 1996], В. Д. Шадрикова [Шадриков, 2013] и других психологов. Парциальные ДВКП можно назвать исходными или элементарными, так как они входят в состав субсистемных и системных ДВКП.

Промежуточными по степени интегративности являются субсистемные ДВКП. Их ещё мож-

но назвать гомогенными, так как они состоят из однородных парциальных ДВКП. К ним относятся: мотивационная сфера профессионала (подсистема мотивов профессионала), одарённость профессионала (подсистема способностей профессионала), опыт профессионала (система знаний, умений, привычек профессионала), личностный потенциал профессионала (подсистема качеств личности профессионала), структура самосознания профессионала.

Самыми сложными по степени интегративности являются системные ДВКП. Их можно назвать гетерогенными, так как они состоят из разнородных парциальных ДВКП, то есть включают и способности, и знания, и умения, и качества личности, и мотивы, и другие компоненты. К этому типу ДВКП относятся пригодность и готовность профессионала к профессиональной и метапрофессиональной деятельности, субъективные ресурсы, потенциалы и различные виды компетентности профессионала [Климов, 1996; Маркова, 1996; Могилёвкин, 2007; Романова, 2010].

Рассмотрим ещё ряд видов ДВК профессионала, которые либо обозначены в литературе, либо их существование можно спрогнозировать, опираясь на материалы эмпирических исследований.

6. Уровень специализации – универсализации ДВКП. Анализ универсализации и специализации и их соотношение относится к категории традиционных проблем, которые активно обсуждаются в психологии профессионализации. Недостаточно чёткое определение данных понятий порождает различные подходы к выделению универсальных и специализированных ДВКП.

В. В. Чебышева одной из первых обратила внимание на проблему их соотношения [Чебышева, 1983]. Она выделила специальные профессиональные и общетрудовые умения и навыки, подчёркивая определённую условность такой дифференциации.

По мнению В. В. Чебышевой, специальные умения и навыки различны по функциям и степени сложности, но их основная особенность – «сравнительное узкое значение, ограниченное определённым кругом профессий» [Чебышева, 1983, с. 64].

Общетрудовые умения и навыки, отмечает В. В. Чебышева, «имеют более широкое значение... они нужны во всех видах деятельности (хотя и в разных формах)» [Чебышева, 1983, с. 120]. К ним автор относит умения и навыки

целеполагания, планирования, организации, самоконтроля и регулирования деятельности.

В процессе последующего анализа и систематизации общетрудовых и специальных качеств субъекта труда В. В. Чебышева приходит к выводу, что к этой категории качеств относятся не только умения и навыки, но и способности (общие и специальные), черты личности, привычки. Таким образом, в работах В. В. Чебышевой намечается актуальная тенденция – рассматривать в роли специализированных те ДВК, которые влияют на успешность исполнительской части деятельности, а в роли универсальных – ДВК, которые влияют на успешность реализации ориентировочных компонентов деятельности профессионала.

В рамках системогенетического подхода к профессионализации личности [Поварёнков, 2013] к группе специализированных можно отнести профессионально важные качества (ПВК), которые, как следует из определения, влияют на успешность реализации конкретного вида профессиональной деятельности. К группе универсальных следует отнести мета-ПВК, которые, как известно, влияют на успешность метапрофессиональных видов деятельности, к которым относятся оптация, профессиональное учение, профессиональная адаптация, совладающая деятельность, проектирование, реализация и регуляция профессиональной карьеры и ряд других.

Универсальность мета-ПВК проявляется в том, что они не привязаны к конкретному виду профессиональной деятельности. Они являются надпрофессиональными образованиями, которые влияют на успешность освоения различными видами профессиональной деятельности. Действительно, при освоении любой профессии субъект труда решает задачи профессиональной оптации, профессионального учения, профессиональной адаптации, проектирования и реализации профессиональной карьеры и т. д. Содержание данных задач инвариантно и не зависит существенно от вида осваиваемой профессии. На успешность решения этих задач влияют одни и те же качества субъекта труда, поэтому мета-ПВК могут быть рассмотрены как универсальные.

В последнее время для выделения специализированных и универсальных ДВК используется методология анализа soft и hard skills. Hard skills – это набор специальных умений и навыков, связанных со спецификой конкретной профессии и специальности. Такие навыки и умения можно продемонстрировать, они фиксируются в

обязательных требованиях при приёме на работу, указываются в должностных инструкциях, подтверждаются дипломами и сертификатами. Они актуальны для конкретной профессии, а поэтому жёстко специализированы.

Soft skills трактуются достаточно широко. Поэтому в состав soft skills включают не только собственно навыки и умения, но и другие качества субъекта труда. Главная их особенность состоит в том, что все они напрямую не связаны с успешностью профессиональной деятельности, но оказывают на неё опосредованное влияние. Они универсальны и применяются в различных сферах жизни без привязки к определённой профессии, формируются всю жизнь, оцениваются субъективно.

Обобщая различные определения, А. Э. Цымбалюк выделяет следующие характеристики soft skills:

– «Soft skills – это не просто навыки, а широкий набор качеств, личностные черты, интеллектуальные особенности, установки, навыки и т. д., которые связаны с реализацией и развитием профессионала и в жизни, и в профессиональной деятельности».

– «Soft skills понимаются через личные качества, универсальные навыки, непрофессиональные и приобретенные навыки, которые влияют на эффективность деятельности человека».

– «Они не зависят от специфики профессиональной деятельности, то есть soft skills являются общими для разных видов профессиональной деятельности» [Цымбалюк, 2019, с. 122]

Опираясь на анализ литературных источников и логику задачного подхода к профессионализации, А. Э. Цымбалюк выделяет следующие типы soft skills:

– «Soft skills, направленные на самого человека: управление своими эмоциями, управление собственным развитием, навыки самоучения, саморегуляции и т. д.»

– «Soft skills, направленные на других людей: коммуникативные навыки, навыки командной работы и лидерства, умение вести переговоры, эмпатия и др.»

– «Soft skills, направленные на решение общепрофессиональных задач в широком плане: навыки мышления (критическое, стратегическое, системное и т. д.), решение проблем, ответственность, принятие решений, адаптивность, исполнительность и др.» [Цымбалюк, 2019, с. 123].

7. Положительное и отрицательное влияние ДВК профессионала. В методическом

плане, как было отмечено выше, ДВК профессионала всегда положительно коррелируют с успешностью его профессиональной и метапрофессиональной деятельности. Анти-ДВК демонстрируют отрицательные связи с критериями успешности деятельности профессионала. Наличие таких связей говорит о том, что анти-ДВК снижают успешность деятельности профессионала, затрудняют её осуществление.

Учитывая основную классификацию деятельности профессионала, мы выделяем два типа анти-ДВК: анти-ПВК и анти-мета-ПВК. А. В. Карпов отмечает, что анти-ПВК – это свойства индивида, которые выступают как противопоказания к выполнению той или иной профессиональной деятельности [Психология труда, 2003, с. 191]. Их наличие у субъекта труда свидетельствует о его непригодности к конкретной профессиональной деятельности.

Анти-мета-ПВК – это качества субъекта труда, которые негативно влияют на объективную и субъективную успешность различных видов метапрофессиональной деятельности. Учитывая сказанное, можно выделить анти-оптационные, анти-адаптационные ДВК, качества, которые затрудняют профессиональное обучение, снижают успешность проектирования и реализации профессиональной карьеры.

Для примера приведём данные, взятые из работы Д. П. Заводчикова, в которой систематизированы особенности личности, препятствующие достижению карьерного успеха, тормозящие её карьерное развитие. Назовём некоторые из них:

- низкая мотивация, эмоциональная нестабильность, экстернальный локус контроля, неуверенность в своих возможностях (Е. А. Могилёвкин);

- нерешительность, тревожность, недостаточная преданность карьере, неумение сосредоточиться на главном, отбросив всё второстепенное (F. C. Epstein);

- отсутствие качеств, способствующих достижению успеха, неконструктивные установки, преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело (Ю. Э. Клейменова);

- боязнь успеха, боязнь неудачи, нереалистичность планов, грандиозность планов, избегание риска, перфекционизм, мышление в категории «всё или ничего» (E. Raudsepp) [Заводчиков, 2012, с. 106–107].

8. Связь ДВКП с объективными и субъективными критериями эффективности. Выше мы показали, что профессиональная успешность

субъекта труда включает две стороны или два компонента: внешний, объективный и внутренний, субъективный. Внешняя успешность оценивается и признаётся сторонними наблюдателями, внутренняя успешность оценивается самим субъектом на основе самооценочных показателей. При этом субъективная сторона успешности, как показывают многочисленные исследования, не всегда совпадает с внешней оценкой.

Отсюда следует вывод, что надо различать ДВК, которые влияют на уровень внешней, социальной успешности, и ДВК, которые влияют на уровень внутренней, психологической успешности. Эмпирических исследований, посвящённых данной проблеме, представлено в психологии явно недостаточно, чтобы признать сделанный вывод вполне обоснованным. Но как гипотетическое предположение он имеет право на существование.

В нашем эмпирическом исследовании профессионального развития педагогов общеобразовательной школы оценивалась эффективность их деятельности (показатель внешней успешности), удовлетворенность трудом (показатель субъективной успешности) и выраженность черт личности (тест Кетела).

В ходе анализа полученных данных было установлено, что в целом черты личности педагогов слабо коррелируют с показателями внешней и внутренней успешности профессиональной деятельности. Однако, была обозначена тенденция, которая заключалась в том, что черты личности, коррелирующие с внешней успешностью, не имеют положительных связей с субъективной успешностью. А коррелирующие с ней черты личности никак не связаны с внешней объективной успешностью, которая измерялась средствами экспертной оценки.

Библиографический список

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. Москва : Наука, 1977. 380 с.
2. Ансимова Н. П. Развитие межпредметных компетенций педагогов, работающих с одарёнными детьми. Ярославль : ЯГПУ, 2016. 251 с.
3. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. Москва : Изд-во ИП РАН, 2004. 413 с.
4. Жукова Т. В. Динамика компонентов психологической структуры учебной деятельности студентов бакалавриата. // Системогенез учебной и профессиональной деятельности : материалы VII Международной научно-практической конференции / под науч. ред. Ю. П. Поваренкова. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2015. С. 53–57.

5. Заводчиков Д. П. Психология карьеры : учебное пособие / Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2012. 156 с.
6. Климов Е. А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. Москва : Изд-во Моск. псих.-соц. инст; Воронеж : МОДЭК, 1996. 400 с.
7. Королёва И. В. Целеполагание как проектировочная компетентность современной молодёжи / И. В. Королёва, П. Ю. Чугунова // Научный журнал КубГАУ. 2017. № 130 (06) С. 3–10.
8. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 16–24.
9. Могилёвский Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 336 с.
10. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
11. Моросанова В. И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека // Психологический журнал. 2002. № 6. Т. 23. С. 5–17.
12. Нижегородцева Н. В. Готовность к обучению: системогенетический подход. Ярославль : ЯГПУ, 2004. 110 с.
13. Платонов К. К. О системе в психологии. Москва : Мысль, 1972. 216 с.
14. Поварёнков Ю. П. Многообразие видов и форм деятельности (активности) профессионала. Ч. 1. // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 2. С. 187–193.
15. Поварёнков Ю. П. Системогенетический подход к выделению и классификации профессиональных задач личности // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 2. С. 127–134.
16. Поварёнков Ю. П. Психология деятельности профессионала : монография. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2021. 243 с.
17. Попов Л. М. Экспериментальное исследование развития способности студентов к целеполаганию / Л. М. Попов, И. А. Дмитриева // учёные записки Казанского гос. университета. 2009. Т. 151. кн. 5. ч. 1. С. 266–273.
18. Психология труда : учебник для студ. высш. учеб. заведений / под ред. проф. А. В. Карпова. Москва : Владос-Пресс, 2003. 352 с.
19. Романова Е. С. Профессиональное становление и развитие с позиций дуального подхода // Системная психология и социология. 2010. № 1.Т.1. С. 43–57.
20. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 720 с.
21. Толочек В. А. Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения // Вестник СПбГУ. Сер. Психология. 2019. Т. 9. Вып. 2 (30). С. 123–137.
22. Царицинцева О. П. Модели педагогического тестирования // Образовательные технологии. № 1. 2013. С. 103–114.
23. Цымбалюк А. Э. Психологическое содержание soft skills / А. Э. Цымбалюк, В. О. Виноградова // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 6 (111). С. 120–127.
24. Чебышева В. В. Психология трудового обучения. Москва : Высшая школа, 1983. 239 с.
25. Чувгунова О. А. Планирование как предмет психологического исследования // Психологические исследования. 2015. Т. 8. № 43. С. 11–26.
26. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва : Логос, 2007. 192 с.
27. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. Москва : Изд-во Института психологии РАН, 2013. 464 с.
28. Hall D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. V. 35. P. 64–75. DOI: 10.1006/jvbe.1995.0004
29. Super D. E. Vocation development. N. Y., 1957. 340 с.

Reference list

- Anan'ev B. G. O problemah sovremennogo chelovekoznanija = On the problems of modern human consciousness. Moskva : Nauka, 1977. 380 s.
- Ansimova N. P. Razvitie mezhpredmetnyh kompetencij pedagogov, rabotajushhih s odarjonnymi det'mi = Development of inter-subject competencies of teachers working with gifted children. Jaroslavl' : JaGPU, 2016. 251 s.
- Ancyferova L. I. Razvitie lichnosti i problemy gerontopsihologii = Development of personality and problems of gerontopsychology. Moskva : Izd-vo IP RAN, 2004. 413 s.
- Zhukova T. V. Dinamika komponentov psihologicheskoj struktury uchebnoj dejatel'nosti studentov bakalavriata = Dynamics of components of psychological structure of undergraduate students' academic activities // Sistemogenez uchebnoj i professional'noj dejatel'nosti : materialy VII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / pod nauch. red. Ju. P. Povarenkova. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2015. S. 53–57.
- Zavodchikov D. P. Psihologija kar'ery = Career psychology : uchebnoe posobie / D. P. Zavodchikov, M. V. Kormil'ceva. Ekaterinburg : Izd-vo Ros. gos. prof.-ped. un-ta, 2012. 156 s.
- Klimov E. A. Psihologija professionala: Izbrannye psihologicheskie trudy = Professional psychology: selected psychological works. Moskva : Izd-vo Mosk. psih.-soc. inst ; Voronezh : MODJeK, 1996. 400 s.
- Koroljova I. V. Celepolaganie kak proektirovochnaja kompetentnost' sovremennoj molodjozhi = Goal setting as design competence of modern youth / I. V. Koroljova, P. Ju. Chugunova // Nauchnyj zhurnal KubGAU. 2017. № 130 (06) S. 3–10.

8. Maklakov A. G. Lichnostnyj adaptacionnyj potencial: ego mobilizacija i prognozirovanie v jekstremal'nyh uslovijah = Personal adaptation potential: its mobilization and forecasting in extreme conditions // Psihologicheskij zhurnal. 2001. T. 22. № 1. S. 16–24.
9. Mogiljovkin E. A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening = Career development: diagnostics, technology, training. Sankt-Peterburg : Rech', 2007. 336 s.
10. Markova A. K. Psihologija professionalizma = Psychology of professionalism. Moskva : Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond «Znanie», 1996. 308 s.
11. Morosanova V. I. Lichnostnye aspekty samoreguljacji proizvol'noj aktivnosti cheloveka = Personality aspects of self-regulation of arbitrary human activity // Psihologicheskij zhurnal. 2002. №6. T. 23. S. 5–17.
12. Nizhegorodceva N. V. Gotovnost' k obucheniju: sistemogeneticheskij podhod Training readiness: systemogenetic approach. Jaroslavl' : JaGPU, 2004. 110 s.
13. Platonov K. K. O sisteme v psihologii = About the system in psychology Moskva : Mysl', 1972. 216 s.
14. Povarjonkov Ju. P. Mnogoobrazie vidov i form dejatel'nosti (aktivnosti) professionala = Variety of types and forms of professional activity (activity). Ch. 1. // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2017. № 2. s. 187–193.
15. Povarjonkov 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.
16. Povarjonkov Ju. P. Psihologija dejatel'nosti professionala = Psychology of professional activity : monografiya. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2021. 243 s.
17. Popov L. M. Jeksperimental'noe issledovanie razvitija sposobnosti studentov k celepolaganiju = Experimental study of the development of the ability of students to target / L. M. Popov, I. A. Dmitrieva // uchjonye zapiski Kazanskogo gos. universiteta. 2009. T. 151. kn. 5. ch. 1. S. 266–273.
18. Psihologija truda = Psychology of labor: ucheb. dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij / pod red. prof. A. V. Karpova. Moskva : Vldos-Press, 2003. 352 s.
19. Romanova E. S. Professional'noe stanovlenie i razvitie s pozicij dual'nogo podhoda = Professional formation and development from the perspective of a dual approach // Sistemnaja psihologija i sociologija. 2010. № 1. T. 1. S. 43–57.
20. Rubinshtejn S. L. Osnovy obshhej psihologii = Fundamentals of general psychology Sankt-Peterburg : Piter, 2000. 720 s.
21. Toloček V. A. Kompetentnostnyj podhod i PVK podhod: vozmozhnosti i ogranichenija = Competency approach and PCV approach: opportunities and limitations // Vestnik SPbGU. Ser. Psihologija. 2019. T. 9. Vyp. 2 (30). S. 123–137.
22. Carinceva O. P. Modeli pedagogicheskogo testirovanija = Teacher testing models // Obrazovatel'nye tehnologii. № 1. 2013. S. 103–114.
23. Cymbaljuk A. Je. Psihologicheskoe sodержanie soft skills = Psihologicheskoe sodержanie soft skills / A. Je. Cymbaljuk, V. O. Vinogradova // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2019. № 6 (111). S. 120–127.
24. Chebysheva V. V. Psihologija trudovogo obucheniya = Psychology of labor training. Moskva : Vysshaja shkola, 1983. 239 s.
25. Chuvgunova O. A. Planirovanie kak predmet psihologicheskogo issledovanija = Planning as a subject of psychological research // Psihologicheskie issledovanija. 2015. T. 8. № 43. S. 11–26.
26. Shadrikov V. D. Problemy sistemogeneza professional'noj dejatel'nosti = Problems of systemogenesis of professional activities. Moskva : Logos, 2007. 192 s.
27. Shadrikov V. D. Psihologija dejatel'nosti cheloveka = Psychology of human activity. Moskva : Izd-vo Instituta psihologii RAN, 2013. 464 s.
28. Hall D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. V. 35. P. 64–75. DOI: 10.1006/jvbe.1995.0004
29. Super D. E. Vocation development. N. Y., 1957. 340 s.

Статья поступила в редакцию 03.12.2023; одобрена после рецензирования 15.01.2024; принята к публикации 18.01.2024.

The article was submitted 03.12.2023; approved after reviewing 15.01.2024; accepted for publication 18.01.2024.