

УДК 159.9
ББК 88.4
К49

Библиотека психолога

Главный редактор *ДМ. Фельдштейн*
Заместитель главного редактора
С.К. Бондырева

Члены редакционной коллегии:

*АЛ. Бодалев, ГЛ. Бордовский, В.П. Борисенков, СВ. Дармодехин,
АЛ. Деркач, ЮМ. Дик, А.И. Донцов, И.В. Дубровина,
Л.П. Кезина, ММ. Кондаков, В.Г. Костомаров, О.Е. Кутафин,
В.С. Леднев, В.И. Лубовский, Н.Н. Малафеев, Э.Д. Никандров,
А.И. Подольский, ВЛ. Поляков, В.В. Рубцов, Э.В. Сайко,
ВЛ. Слостенин, И.И. Халева, В.М. Тиктинский-Шкловский*

Рецензенты

Академик РАО, профессор *АЛ. Бодалев*.

Зав. кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской Академии Государственной службы при Президенте РФ, академик РАО, профессор *АЛ. Деркач*.

Климов Е.А.

Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Учебное пособие / Е.А. Климов. — М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. — 320 с.

ISBN 5-89502-541-2 (МПСИ)

ISBN 5-89349-541-1 (Флинта)

Пособие обращает внимание читателя на немаловажные вопросы жизнепостроения человека как профессионала, дает *психологическую* информацию к размышлению и принятию самостоятельных решений. В книге говорится о том, что существуют тысячи различных областей приложения душевных и физических сил людей. И это части нашего мира, о котором полезно знать; о том, что построение личного жизненного пути предполагает, в частности, *проектирование* человеком желательных изменений самого себя.

Книга адресована студентам-психологам и тем, кто пока еще не изучал систематического курса психологии.

ISBN 5-89502-541-2 (МПСИ)
ISBN 5-89349-541-1 (Флинта)

© Московский психолого-социальный институт, 2003

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....6

ЧАСТЫ

Возможные исходы из ситуаций неопределенности или несоответствия составляющих системы «человек—профессия»

ГЛАВА 1. Субъект труда и трудовой пост как конфликтующие реальности.....35

1.1. Психологическое содержание труда в его развитой форме.....36

1.2. О разнообразии результатов (продуктов) труда.... 48

1.3. Обзорная характеристика мира профессий.....55

1.4. О требованиях трудового поста к человеку.....66

1.5. О некоторых требованиях к групповому субъекту труда.....79

1.6. О требовании человекообразности трудового поста.....89

ГЛАВА 2. Нежелательные и недопустимые исходы из ситуаций неопределенности или несоответствия составляющих системы «человек—профессия».....103

2.1. Основные составляющие и ступени профессиональной пригодности.....104

2.2. О некоторых признаках несоответствия человека и его работы.....113

2.3. Общий обзор возможных нежелательных ходов профессионального развития.....125

2.4. О неблагоприятных состояниях человека в труде.....134

2.5. О нежелательных путях намеренного установления соответствия между человеком и его работой.....146

2.6. Кратко о возможных сбоях развития профессионала в связи с постановкой образовательных процессов.....158

ГЛАВА 3. Допустимые и желательные исходы из ситуаций неопределенности или несоответствия составляющих системы «человек—профессия».....	164
3.1. О «естественном» профессиональном отборе.....	164
3.2. О возможностях и ограничениях подбора профессии для человека.....	169
3.3. О преобразованиях человека для профессии.....	174

ЧАСТЬ II

Допрофессиональное развитие человека как субъекта деятельности

ГЛАВА 4. О развитии человека как субъекта до периода реалистического профессионального самоопределения.....	190
4.1. О развитии человека как субъекта до перехода к подростковому возрасту.....	193
4.2. О профориентационных возможностях общего образования.....	198
ГЛАВА 5. О профессиональном самоопределении в подростковом возрасте и юности.....	206
5.1. Взрослеющий человек в ситуации обдумывания своего профессионального будущего.....	208
5.2. Небольшое отступление о психике человека.....	212
5.3. Профориентация как сложная общественная проблема.....	227

ЧАСТЬ III

О развитии человека как профессионала

ГЛАВА 6. Человек осваивает профессию.....	236
6.1. Об учебно-производственной адаптации.....	237
6.2. О конфликтующих реальностях в ходе профессиональной подготовки.....	243
ГЛАВА 7. Об адаптации специалиста к новому месту работы (трудоустройству).....	248
7.1. Что важнее: производственно-технологическая или социально-психологическая адаптация начинающего специалиста?.....	249
7.2. О несвязностях между некоторыми социальными нормами.....	256

7.3. Обретение профессионального опыта.....	260
ГЛАВА 8. О высоких достижениях человека как субъекта труда.....	265
8.1. Еще раз об оценке успешности, эффективности работы и работника.....	266
8.2. Об ориентировочной основе пути в профессионализм.....	272

ЧАСТЫУ

Психология (душеведение) в кратком изложении (общеобразовательная справка)

ГЛАВА 9. Что такое «Я» взрослого человека?.....	280
9.1. Возможные представления (знания) человека о самом себе.....	280
9.2. Самосознание как внутренний диалог.....	284
ГЛАВА 10. О том, что человек может.....	284
10.1. О качественном своеобразии и уровне развития способностей.....	285
10.2. Опыт человека — это только ли знания, умения, навыки?.....	287
ГЛАВА 11. О том, что человек хочет.....	288
11.1. О разнообразии и роли побуждений (мотивов).....	288
11.2. О побуждениях, относительно устойчиво присущих человеку.....	290
ГЛАВА 12. О действиях, деятельности и личности.....	295
12.1. О структуре и разновидностях действий.....	295
12.2. О деятельности и личности.....	297
12.3. О взаимной связи психологических особенностей человека.....	300
Заключение.....	305
Список литературы, использованной для ссылок.....	307

ВВЕДЕНИЕ

Всяк молодец на свой образец.

Пословица.

...всего удивительнее во Зле — его абсолютно человеческие черты... зло начинается там, где человек начинает полагать себя лучше других.

Иосиф Бродский. Напутствие¹.

Эту книгу тоже можно не читать целиком и всю подряд². Ее можно выспрашивать по интересующим вас вопросам. Вы сможете двигаться при чтении по индивидуальной траектории (в некоторых местах текста вы встретите соответствующие подсказки). Для читателей, которым ранее не довелось изучать науку психологию, даны общеобразовательные вставки (включая краткую IV часть книги, за которую можно приняться после ознакомления с Введением). А человек, считающий себя достаточно просвещенным, может их миновать. Некоторые сообщения могут для одних читателей представляться азбучными, для других — новыми и бесполезными. Этого не избежать при обсуждении общих вопросов становления человека как профессионала³.

Книга рассчитана на людей, штурмующих премудрость и умелость в *разных* профессиональных областях. И не всем будет интересно вникать в примеры, относящиеся к «чужим» делам. Правда, мы и не собираемся злоупотреблять обсуждением очень специальных тонкостей дел человеческих. А сравнение себя с представителями других профессий, полагаем, есть полезное средство лучше понять и свои дела. Заметим,

¹ Цвет, ПО: Юность, 1991. № 2. С. 74, 75.

² Почему «тоже»? В свое время автор написал книжку для школьников «Как выбирать профессию?» (1-е изд. — 1984, 2-е — 1990). Она начиналась примерно такой же рекомендацией.

³ У писателя Г.И. Успенского (1843—1902) встречается сходное слово — «профессионалист» в рассказе «Наблюдения одного лентяя...».

что многоликое и многотысячное множество профессий — это важная составляющая нашего мира (как универсума, а не к, 1 к покоя). Если считается важным (для полноты мировоззрения) знать о пингвинах, жирафах, белых медведях, то не худощавать также о многообразии и своеобразии людей-делателей.

Оглянитесь вокруг. Многое сотворено людьми. Горит электролампочка, значит, работают операторы энергоблоков, дежурные электромонтеры. Да и лампочка, и электропроводка — это овеществленный труд. Полезно взирать на мир как во многом сотворенный людьми, а не только как состоящий из атомов, электромагнитных колебаний.

Предполагается, что у читателя есть стремление, потребность достигнуть профессионализма — возможно лучшего осуществления трудовой деятельности. Далее сделаем ряд оговорок о некоторых исходных или не для всех привычных понятиях, представлениях.

О конфликтующих реальностях

В 15 тексте будет употребляться слово «реальность». Так мы называем все, что *существует* (во внешнем мире или во внутреннем). Существует длительно или кратковременно. Например, мысль (истинная или ложная), чувство и подобные явления — это реальности. Они могут регулировать наше поведение с его подчас серьезными последствиями.

Конфликтами (от лат. *conflictus* — столкновение) будем называть не обязательно явные распри, стычки между людьми, но любые несвязности, несоответствия между какими-либо реальностями. Отнесем сюда и реальности не только явно заметные, воспринимаемые посредством органов чувств, но и умопостигаемые. Например, у человека (на данном этапе его развития) не выражены сила, точность, быстрота движений пальцев рук. Это реальность. Она находится в конфликте, например, с требованиями, предъявляемыми к работнику в таких профессиях, как хирург, концертный исполнитель-инструменталист, слесарь-инструментальщик. Эти требова-

ия профессий — тоже реальность (существующая для тех, кто это понимает). Еще: у человека нет интереса к личным¹ качествам людей, он испытывает скованность в общении с другими. Это не соответствует требованиям профессий, например, руководителя (менеджера по персоналу, командира экипажа судна, мастера производственного участка), педагога, экскурсовода и подобных. И так без конца.

Многие личные качества, недостаточно развитые к данному периоду жизни, можно в себе воспитать. Можно и нужно строить свой особый стиль, «почерк» в работе. Это система способов, тактик деятельности, когда используются хорошо развитые личные качества и как-то возмещаются (компенсируются) те, которые пока развиты недостаточно или которые неподатливы к воспитанию, тренировке. Положим, неторопливость можно компенсировать предусмотрительностью. Ненаходчивость в переговорах — предварительным обдумыванием вариантов хода бесед. Плохую память на телефонные номера — записями и т.п. Правда, возможности развития и компенсации особенностей психики не безграничны. В частности, из-за ограниченности времени, которым мы можем располагать [17. С. 6—11 и далее]. Но в любом случае важным условием достижения успеха в работе является построение все более полного и достоверного знания о своих личных качествах (на данном этапе развития), о своеобразии своего душевного склада. Только при этом условии можно строить жизненный трудовой путь «по душе и по плечу».

Стечения обстоятельств, системы, развитие

Столкновения реальностей — явления повседневные, нормальные. Они есть в неживой и живой природе, в обществе, в теле и душе людей. Этот общий взгляд на мир представлен не только в философии, но и в народном сознании: «Капля

¹ «Личными» называют любые качества «вот этого» человека, а «личностными» — те, которые свойственны ему как личности (об этом чуть ниже).

точит камень» (изменяются, согласитесь, и капли, и камень). Ише: «Без спотычки и конь не пробежит»; «Жалует царь, да не жалует псарь»; «Хоть тяжкая доля, да все своя воля»; «Гладко было на бумаге, да забыли про овраги»; «Золото и в грязи блестит»; «Беды мучат, да уму учат»; «Дружба дружбой, а служба службой» и др.

Столкнувшиеся реальности, возникшие стечения обстоятельств, так или иначе связанные между собой, можно назвать системой (от греч. *systema* — целое, составленное из частей).

[^]Системы могут существовать и очень короткое время, «миг», и длительное (в масштабах человеческой жизни). В первом случае система может ускользать от нашего внимания. И не подумаешь, что тут какая-то система. Но она влияет на ход дальнейших событий. Хотя бы так: «Обжегшись на молоке, дует на воду». Во втором случае (относительная длительность существования) воспринимаемые и мыслимые стечения обстоятельств могут казаться чем-то устойчивым, даже неизменным. Например, человек устал, на него нахлынуло мрачное настроение в течение нескольких часов. Ему все окружающее может показаться «вообще» плохим; он может принимать при этом неподходящие, поспешные решения на далекое будущее. Недаром говорят: «Утро вечера мудренее».

Итак, конфликты, рассогласования реальностей (в случае особой значительности таких событий говорят о кризисах) приводят к изменениям в соответствующих составляющих мира (включая душевную жизнь, поведение людей). И если эти изменения каким-то образом закрепляются, сохраняются в системе хотя бы отчасти, то это влияет на ход и направление дальнейших ее изменений. Приведенные выше житейские примеры поясняют эту связь явлений (у человека *появилось то, чего не было*, — повышенная осторожность — «дует на воду»; принятое решение — пусть плохое — задает, регулирует дальнейшие действия и т.п.). В подобных случаях можно говорить не просто об изменениях рассматриваемой системы, но и о ее развитии.

Факты развития систем (включая и людей, их общности) могут быть не обязательно желательными (прогрессивными). Но это уж наша с вами забота — вникать в ход событий и находить способы влиять на него.

Человек, стандарт, неповторимое своеобразие

На пути от незнания к знанию тоже возникают конфликты. Их называют «познавательными барьерами». С одним из них мы далее познакомимся и постараемся его преодолеть ради пользы нашего дела.

Все еще в школе изучали основы наук и, в частности, наук естественных (о природе). Это не значит, что другие науки являются «неестественными» или «противоестественными». Такой уж есть «штамп» речи.

Особенности физики, химии, биологии в том, в частности, что в предметных их областях есть реальности, не изменяющиеся в масштабах жизни людей (константные). Молекула воды состоит из атомов водорода и кислорода, атомы устроены так-то и т.д. Такого рода истины для нас практически вечны. Они общие, имеют большую «предсказательную силу» (надежно приложимы к практике). Если знаем, что вода при нормальном атмосферном давлении кипит при такой-то температуре, то она закипит и в следующий раз, и в сотый, и в тысячный. Это ни хорошо, ни плохо с моральной точки зрения, но — факт. И можно уверенно применять эту истину в практике. А в мире людей многое быстро «плывет», констант меньше. И здесь особенно важной является не задача раз и навсегда «набраться» полезных знаний, но задача постоянного поиска конкретных истин, т.е. построения, производства достоверного знания о текущих обстоятельствах. Полезные «готовые» общие сведения о многих явлениях мира природы, материальной и духовной культуры можно, конечно, найти в различных носителях информации (книгах, компьютерных базах данных и т.п.). Эти сведения ориентируют в настоящем и позволяют предвидеть будущее. А вот о повседневной жизни

и работе каждого из нас таких «пособий» нет, и не может быть. И одними поучительными примерами, общими советами не обойдешься в деле личного жизнепостроения. Вот почему важно настроить себя не просто на «вычерпывание» откуда-то «готовой» информации, но и на самостоятельное производство новых потребных знаний. Нет, мы отнюдь не собираемся обесценить важность расширения человеком своей осведомленности, важность систематического образования (общего и профессионального), накопления знаний, умений. Мы лишь подчеркиваем мысль, что нельзя сначала набраться полной осведомленности на все случаи жизни, а уж после — жить и действовать. Недаром и народная мудрость напоминает: «Век живи — век учись». Но вернемся к мысли об особенностях естественнонаучной и человековедческой (гуманитарной) образованности.

Усвоение основ наук формирует у человека и соответствующие внутренние мерки (критерии) для оценки знаний. Одни люди более привержены к естественным наукам и технике, другие — к наукам о человеке и обществе. И люди при этом начинают говорить как бы на несколько разных языках. Поразному выстраивают ряды главенства ценностей, различно понимают желательное и недопустимое, должное и не должное. И каждый из нас может быть «грешен» в том, что «свой аршин» склонен считать не иначе как общей для всех — общезначимой (якобы «объективной») — нормой. Например, знание с ограниченной областью надежного приложения может казаться не научным и пр. В естественных науках и в соответствующих областях техники ценятся точные измерения, постоянные величины, стандарты (общепринятые меры, образцы чего-либо). Для соответствующих областей знания и практики это хорошо. Если, положим, в технике есть сталь-3, то инженер, заглянув в справочник, может ее правильно применять хоть всю жизнь. Применять и в сельской мастерской, и в цехе индустриального предприятия. Со стандартными (одинаковыми) объектами легко обращаться в соответствии

со сложившимися привычками. Стандартные объекты взаимозаменяемы. Это удобно потребителям и экономично, с точки зрения производителя. Если, например, деталь трактора или компьютера соответствует стандартам, то ее можно быстро применить при ремонте техники хоть за тридевять земель от места изготовления и т.д.

Обратимся теперь к предметной области наук о человеке и обществе (наук гуманитарных, общественных). Предметами изучения и воздействия в этих областях знания и практики очень часто являются системы *неповторимые, во многом единственные в своем роде (уникальные)*. В педагогике и психологии это, например, — *личности*, организованные и неорганизованные *группы, системы взаимоотношений людей в разнообразных средах*. Поэтому многие выводы, утверждения наук указанного рода не могут и не должны быть столь же общими, «вечными», как, скажем, это имеет место в естественных науках или технике.

Если, например, выяснены помыслы, идеалы, жизненные профессиональные планы одного человека, то мы ничего не знаем о состоянии помыслов другого, третьего и т.п. — всякий раз надо специально дознаваться. Если мы видим у одного человека успешный прием самовоспитания, то это вовсе не значит, что это же средство деятельности непременно, точно и автоматически поможет другому, третьему и т.д.

В образовательных средах [257], в ситуациях самообразования имеют место уникальные сочетания личных качеств и опыта людей, а также невоспроизводимые особенности межличностных отношений.

В науках о человеке и обществе идея стандарта имеет ограниченную область применения. В связи с этим и мысленный поиск чего-то нового и полезного существенно отличается здесь от технического проектирования, от программирования компьютеров и подобного.

Требовать в области обращения с человеком одних только «вечных истин» так же не уместно, как требовать, напри-

мер, назвать самое большое конкретное число. Всегда может быть добавлена единица и число станет другим, приобретет несколько иные свойства.

Обстоятельства охарактеризованного рода противопоставляют оперирование гуманитарными знаниями естественнонаучным ходам мысли. Это может порождать познавательные барьеры, явления взаимонепонимания между людьми с разным жизненным и профессиональным опытом. А существование групп, объединяющих таких людей, не редкость. Есть, например, группы разработчиков производственных и иных сложных («социотехнических») систем. Подобны им педагогические коллективы, экспедиции, экипажи, комплексные бригады. Могут возникать вопросы и такого рода: а являются ли, скажем, педагогика, психология или другие области гуманитарного знания науками, если они не *похожи* на науки естественные и технические. Но науки могут быть разными.

Человек как индивидуальность

Вопрос об индивидуальности человека является нелегким для понимания и даже в каком-то отношении весьма острым. Но обойти его нам (в контексте темы о становлении профессионала) никак нельзя.

Острота этого вопроса обнаруживается, например, в тех случаях, когда встают задачи управления, руководства людьми, вопросы реализации власти. Управлять множеством однотипных, одинаковых объектов как-никак проще, легче. Правда, в некоторых случаях (например, в военизированных структурах) некоторая однотипность людей является технологически необходимой. Сброд излишне самочинных людей не способен быть средством исполнения замыслов военачальников, средством защиты страны, ценных объектов от возможных врагов.

Тенденция огульного подхода к людям и группам, чего греха таить, наблюдается подчас в складе ума и деловом поведении руководителей. «Правила для всех одни!»; «Перед законом все равны!» — разве не верно? Верно. И все же желате-

лен конкретный подход к рассмотрению людей и их групп. Если бы стояла задача культивировать лишь огульные подходы к людям, тогда окончательные административные, судебные решения, педагогические, психологические воздействия можно было бы полностью передать компьютерам. Но компьютеры и здесь надо рассматривать как вспомогательное средство в деятельности гуманистически ориентированных людей, решающих нестандартные (творческие) задачи, включая и задачи по профессиональному самовоспитанию.

Примечание. Автоматические системы сейчас настолько сложны, «многохитроствны», что в некоторых случаях на них можно возложить функцию «подстраховки» (резервирования [41]) человека в сложной обстановке. Например, пилот слишком круто заложил разворот, воздушное судно потеряло скорость (опасность ухода в штопор), и автоматика включает автопилот, выравнивающий курс.

В истории общественной мысли высказывались предложения построить общество как хорошо управляемое «инженерное сооружение». То, к какому абсурду ведет (в пределах) внедрение таких затей, хорошо показано в романе Евг. Замятина «Мы». Люди там живут в прозрачных (чтобы все всем было видно!) жилищах по единому для всех режиму времени. Все ходят на прогулку (строим). Питаются хорошей пищей в столовых, где полагается каждому жевать под слышный всем звук метронома (пятьдесят жевательных движений на каждый кусок; это полезно для пищеварения). Ну, и так далее. Хотите жить в таком четко организованном обществе, где полностью пренебрегают индивидуальными особенностями человека? Едва ли.

Что касается трудности обсуждаемого вопроса для понимания, то она обусловлена многосоставностью предмета рассмотрения. Человек — это и живой организм, и активный «зачинщик» разных дел, и личность, устремленная к некоторым образцам жизни, имеющая устойчивые отношения к разным реальностям (к людям, труду, вещам, к себе).

Можно мысленно выделять, порознь рассматривать разные стороны человека и как-то их называть. Человек как орга-

низм — это *индивид* (лат. *individuum* — неделимое, особь). Человек как инициативный, активный деятель, имеющий некоторые способности, — это субъект деятельности. Человек в его отношениях и взаимодействиях с людьми, с обществом — это личность. Но существует все это не порознь. По признакам каждой из названных сторон один человек отличается от другого. А все это вместе дает эффект неповторимого своеобразия каждого из нас, обозначаемый в психологии как индивидуальность [Ш], [33].

*Не есть ли индивидуальность результат
нежелательной «болтанки» личных качеств человека?*

В связи с понятием индивидуальности важно осознать две общие идеи. Во-первых, связи между свойствами любой системы, включая и человека, могут быть не обязательно однозначными (типа «Если А, то Б и только Б»). Во-вторых, устройство системы и ее свойства определяются не только ее внутренними особенностями, но и так называемыми «объемлющими системами», средой. Например (возьмем упрощенный пример технической системы), то, что ветряная мельница превращает зерно в муку и работает хорошо, не зависит роковым образом от того только, что она сделана из дерева, камня, камыша и пр. Из подобных материалов делается и многое другое. А назначение и устройство этой системы заданы ей извне — от общества — и не могут быть полностью объяснены «стройматериалом». Получается, что работа даже технической системы обусловлена социально, со стороны общества (а не со стороны лишь «атомов и молекул»). Обратимся к вопросам о людях.

Свойства человека как индивида, субъекта деятельности и личности можно понять соответственно как три группы свойств *разных уровней*. Свойства индивидного уровня характеризуются существенной природной обусловленностью ^{*} (анатомо-физиологической, даже биохимической). Хотя эти свойства не определяют роковым образом все особенно-

сти человека как субъекта, но в то же время и влияют на них. Индивидуальные свойства могут, например, выступать в роли природных предпосылок (задатков) способностей (а способности — это уже уровень субъекта деятельности). Так, эти предпосылки могут облегчать или затруднять формирование способностей. То, какие именно наборы, «репертуары» способностей сформируются у человека, не зависит жестко от самих по себе задатков. Это зависит от того, в какие виды деятельности человек будет включен в ходе жизни. Но вклад свойств индивидуального уровня проявится все же в некотором индивидуальном своеобразии способностей, складывающихся у человека. Отметим при этом, что даже если наборы свойств индивида и субъекта у данного человека являются, предположим, в чем-то типичными («как у всех»), сочетание, «встреча» двух описываемых уровней свойств создаст уже эффект своеобразия человека. Например, способности одного ярче проявятся в особом его внимании к зрительно воспринимаемым явлениям внешнего мира, у другого — к восприятию мира звуков или запахов и т.п.

Свойства личностного уровня (убеждения, идеалы, отношения к разным сторонам мира, самооценка, самосознание) характеризуются общественной обусловленностью. Но этот уровень не лишен и связей (нежестких, многозначных) с уровнями ранее рассмотренными. В результате вносится вклад в индивидуальное своеобразие личностных свойств и, следовательно, человека в целом. Надо признать и то, что индивидуальное своеобразие человека создается также и за счет общественной среды. Она сложна. И даже дети, вырастающие в одной семье, не находятся в строго тождественных условиях (положение, скажем, старшего или младшего в семье — это разные условия развития). Также и взрослые люди, даже работающие рядом, могут находиться фактически в разных общественных условиях. Например, один — новичок, и к нему относятся настороженно, присматриваются, контролируют, «висят над душой», что его угнетает. Другой — более опытен,

и к его мнению прислушиваются, а у него складывается сознание, что он признан людьми, уважаем. Третий — оказался недооцененным, и к нему кто-то относится без должного уважения. Мало ли тонкостей в межлюдских взаимодействиях? В итоге некто усердствует в «самохвальстве», иной становится замкнутым (не из-за характера, а «по ситуации»), кто-то занимает позицию «борца за справедливость». И так без конца могут идти факты индивидуальных различий, обусловленных решающим образом не наследственностью, а тонкостями складывающейся вокруг каждого общественной среды.

Неуместно сводить индивидуальные особенности людей к какой-то одной разновидности причинных обстоятельств

В обыденном сознании часто воспроизводятся, живут, бытуют схемы мысли, жестко, однозначно сводящие индивидуальные особенности людей (и их групп, ибо субъект деятельности может быть и групповым [64], [194], но об этом после) к какому-то одному уровню причинных обстоятельств. А именно, обстоятельств либо личностных, либо субъектных, индивидуальных или даже общебиологических. Это неверно. Но это случается, впрочем, и с представителями наук, казалось бы, весьма строгих. Так, специалист по генетике может толковать о том, что возможен у человека некий ген, ответственный за преступное поведение (пишущему эти строки довелось слышать доклад такого рода). Но ведь, чтобы состоялось преступление, надо нарушить закон в юридическом смысле этого слова. А откуда генный механизм (наследственности) человека может знать, какой закон завтра будет принят или отвергнут? Непостижимо.

Вернемся к обыденным случаям. Например, видят, что человек нетороплив (индивидуальное качество) и, недолго думая, полагают, что он не будет способен к принятию быстрых решений (субъектное качество). Или думают, что он будет необщителен (личностное качество) и, стало быть, непригоден к работе с людьми и т.п. А это неверно. Как отмечалось, одни

особенности людей могут возмещаться за счет других. Скажем, хороший водитель автомобиля (как и судоводитель, и пилот самолета) наблюдает не за тем, что «стряслось», а за тенденциями процессов на пути следования («вот этот нахал на мерседесе сейчас без предупреждения ринется в мой ряд...»). И его реакции на события оказываются своевременными, быстрыми и точными. Неторопливость здесь компенсируется стратегией наблюдения и знанием типов водителей. Но люди, понятно, не рождаются со стратегией и знаниями.

Итак, ни индивидные, ни субъектные, ни личностные особенности сами по себе и порознь не определяют роковым образом 'успеха или неуспеха деятельности, общественного положения (статуса) и подобных признаков человека. Учитывать особенности человека (включая и себя) как индивида, субъекта, личности необходимо, но недостаточно. Важно мысленно охватывать всю индивидуальность. Это трудно и осложняет задачи прогнозирования пригодности человека к профессии [17], задачи построения данным человеком своего профессионального пути.

Откуда брать нужное знание?

О «матче» между обычной логикой и моралью

Человек сложнее любой технической системы. И важно не просто что-то «выучить и знать» о взаимосвязях его личных качеств (как индивида, субъекта, личности). *Важно самостоятельно делать множество соответствующих предположений и проверять их.* Какие-то предположения (гипотезы), «прикидки» [107. С. 55] будут отвергнуты, другие подтвердятся. Значит, будет порождено новое достоверное знание.

Никакая наука не сообщит всего лично о вас, о «вот этом» человеке, о данной группе людей. Требуется не только усвоение, но и самостоятельное *производство потребного знания* о конкретных ситуациях.

К чему предшествующий разговор (да еще и повторно)? Да, трудно рассматривать человека (или группу) как целост-

ность, имеющую множество свойств, которые и сами по себе сложны. Но такое целостное рассмотрение необходимо (по соображениям, обусловленным не только логикой, но и моралью, и желательной практикой обращения с людьми).

Вы будете правы, если возразите здесь следующим образом. — То, что индивидуальность человека единственна в своем роде, не специфично для людей. Строго говоря, любой объект неповторим (уникален). Любок камень, ручеек чем-то отличаются от прочих подобных объектов. Но, согласитесь, по отношению к камню, потоку воды и подобным реальностям можно, а иногда и целесообразно, ставить задачи их преобразования, приведения к некоторому единообразию или далее уничтожения. И незачем переживать по поводу их индивидуального своеобразия. Это не затрагивает норм морали, идеалов, созданных человечеством. Камни можно дробить в пыль, ручейки — одевать в гранит или пускать по трубам под землей. По отношению к человеку такого рода намерения, схемы решений и практические «технологии» в корне не годятся.

Индивидуальность человека, как и неповторимое своеобразие общности людей (например, национальности, экипажа судна), предполагают совсем иные ходы мысли, схемы решения задач, нежели те, которые применимы к объектам природы и техники. Обращение с людьми и их группами, основанное на неуважении к их своеобразию, квалифицируется целым рядом слов и выражений с отрицательным значением («шовинизм», «национализм», «бюрократизм», «самодурство», «групповщина» «бездушный подход», «стрижка всех под одну гребенку» и т.п.).

Итак, это нравится всем или нет, но люди по ряду признаков существенно различны. Возможно, это не по душе излишне властолюбивому руководителю, родителю, рассчитывающим на «мгновенное повиновение» подчиненных, подопечных. Но с реальностью индивидуального своеобразия людей приходится считаться. И вот вопрос: как же привести в соот-

ветствие данного человека (в частности, себя), с одной стороны, с требованиями деятельности (трудовой, учебной, игровой) — с другой? •••—

Еще раз о стиле деятельности как средстве согласования индивидуальности человека с требованиями его работы

Важен вопрос о соответствии качеств человека и требований профессии. Учат для подготовки к труду, а игру давным-давно обозначают как «дита труда» (дошкольники играют в то, что делают взрослые).

Общеизвестно, что трудовые посты как бы предъявляют к людям некоторые требования (от работников ожидают проявления тех или иных личных качеств). Одно дело — животновод, другое — инженер-механик по точным приборам, третье — организатор торговли, четвертое — программист для ЭВМ, пятое — актер драматического театра и т.д.

Исторически сложились и некоторые пути согласования особенностей людей с требованиями профессий (создание техники, удобной для человека, профессиональное образование, наконец, если плохо умеем научить делу или есть другие ограничения, — поиск и подбор «профпригодных» и подобное). Но задумаемся над следующим вопросом. Есть ли в мире силы, «заранее знающие», какие профессии появятся в обществе (гадалышки, сборщики микроэлектронной техники, космонавты) и поставляющие «подходящих» людей? Резервной армии людей, полностью «профпригодных», обычно нет. Как правило, встает задача наилучшего приспособления (адаптации) «вот этого» человека к требованиям данного трудового поста. Вы резонно возразите: «Трудовой пост связан с обязательной технологией, заданными целями и ожидаемыми результатами. Технология — закон любого производства (материального и духовного). Как быть, если люди, как мы согласились, всегда очень разные?»

Одна и та же трудовая цель часто может быть достигнута за счет разных *внутренних средств* деятельности. Если, на-

пример, руководитель хорошо знает своих подчиненных, если у него развита способность внутреннего диалога с людьми, то он меньше нуждается в частых и долгих совещаниях с ними. Если же он затрудняется представить их позицию, мнения, он может компенсировать это более частыми внешними диалогами, «оперативками». Если у человека хорошая память, он может в меньшей степени прибегать к записной книжке. Если события, планы, данные поручения забываются, он без ущерба для дела пользуется записями или компьютером. Если кто-то затрудняется выступать перед людьми «без бумажки», он может более тщательно готовиться, прибегая к специальным средствам организации памяти. Например, может заранее продумывать «лесенку» вопросов, связывая каждую ее ступеньку с каким-то, скажем, наглядным образом и т.п.

В результате *требуемые цели достигаются за счет разных операционных составов* деятельности у разных людей. Эти индивидуально своеобразные составы действий, построенные с учетом как индивидуальности человека, так и требований трудового поста, можно назвать, как уже отмечалось, проявлениями индивидуального *стиля* («почерка») деятельности. Важно искать наиболее подходящий для себя стиль работы.

Факт существования индивидуального стиля объясняет нам, в частности, то, почему успешный опыт одного человека не может быть просто «передан» другому. Опыт — не сигарета, так просто его не передашь. Все дело в том, что в построении индивидуального стиля работы учтены не только внешние условия, но и внутренние (уникальное сочетание индивидуальных, субъектных, личностных особенностей человека, т.е. его индивидуальность),

В обслуживании техники существует эффективный метод, обеспечивающий работоспособность оборудования. В просторечии его иногда называют «метод тыка». Он состоит, в частности, в том, что при выходе из строя какого-либо узла, его просто изымают целиком и заменяют новым. Такой привычный для технического мышления ход принятия решений

не пригоден для огульного применения к людям, как вам, полагаем, ясно из сказанного выше. Правда, есть ситуации, когда специальный профотбор людей неизбежен [17].

Профессия — это что?

Приходится считаться с тем, что в обиходной речи и в литературе слово «профессия» употребляется в нескольких разных значениях. Когда мы выше вели речь о профессии, то подразумевали следующее. *Профессия — это необходимая для общества и сложившаяся в нем ограниченная (вследствие разделения труда) область осуществления человеком трудовых функций, позволяющая ему получить взамен приложенного им труда средства существования и развития.*

Если профессии понимать так, то они существуют в виде **множеств** распределенных в обществе *трудовых постов*. Это словосочетание мы выше уже употребляли в расчете на то, что оно «в общих чертах» более или менее понятно. Трудовой пост — системное образование, включающее, как минимум, семь следующих подсистем. При этом шесть, перечисляемых ниже, относительно обособлены, а седьмая, предполагающая особый психологический, акмеологический [5], [52], [15], [51], [118] анализ ситуации, как бы «накладывается» на каждую из шести предшествующих, «цепляет» их.

1.) Заданные или построенные самим субъектом труда представления об ожидаемых в обществе результатах труда (цели) ^ Результаты могут быть не только вещественными, но и информационными, процессуальными (как, скажем, бесперебойная работа торгово-промышленного комплекса, обслуживаемого управленческой «командой», или нормальное напряжение тока в электросети, обеспечиваемое операторами энергосистемы). Результаты труда могут существовать и в физическом мире, и в мире культуры, и даже во внутреннем мире людей (как, например, навыки счета, отношение к природе и подобные реальности, усвоенные учениками в результате труда учителя).

- 2.) Заданный или подлежащий поиску, созданию предмет, исходный материал. И это не обязательно вещь, но любая система (биологическая, техническая или неживая природная, социальная, знаковая, художественно-эстетическая). Исходным «материалом» в некоторых видах труда может быть ситуация неопределенности: скажем, в работе геолога-разведчика, исследователя, следователя, «антикризисного» управляющего фирмой, пришедшей в упадок.
- 3.) Система средств, орудий труда. Она включает не только внешние, но и внутренние средства, т.е. схемы принятия решений, мысленные образцы (эталоны) нормальности трудового процесса и прочее подобное. И мастерство профессионала во многом зависит от владения этой второй разновидностью средств («Не котел варит, а стряпуха»). Иногда средства, орудия труда надо специально создавать.
- 4.) Система заданных и внутренне принятых работником обязанностей (трудовых функций).
- 5.) Система прав работника (на оплату труда, его безопасные условия и подобное в соответствии с законодательством, нормами морали).
- 6.) Производственная среда (предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия, «режимы» и т.п.).
- 1.) Зона мыслимых возможностей и ограничений для развития субъекта деятельности (на данном трудовом посту). Его развитие в профессиональной деятельности (ценное или нежелательное) — это, повторяем, тоже один из ее закономерных *результатов* [142], [68]. К соответствующим вопросам мы неоднократно вернемся в дальнейшем тексте.
- Мир профессий изменчив. Они возникают, отмирают, объединяются, расчлняются. При сохранении названия может заметно изменяться содержание труда (в связи с компьютеризацией, информатизацией и подобными нововведениями). Это обостряет вопросы развития, сохранения и повышения деловых качеств (квалификации) профессионалов.

Причастность человека к той или иной профессии накладывает некоторый «отпечаток» на его душевный склад (миропонимание, интересы, структуру опыта, отношения к разным сторонам действительности и многое подобное). Эту большую группу сведений оставим пока в стороне и вернемся к вопросу о многозначности термина «профессия».

Под профессией иногда имеют в виду общность людей, занятых 3 определенным видом деятельности. Сообразно этому существуют профсоюзы. Профессией могут называть и то, что присуще работнику (опыт, знания, умения, мастерство).. Говорят: «у него есть профессия, а у тебя еще нет...». Всякий раз важно вникать по контексту, о чем идет речь.

Необязательная теоретическая вставка

Речь пойдет о своеобразии и типах объяснения фактов в психологии. Вопрос «Почему?» занимает даже дошкольников. Они его часто задают. Малышей иногда называют «почемучками». Правда, ребенка могут удовлетворить новое слово, ловкая отговорка взрослого. В науке же этот вопрос направлен на выяснение *причин* явлений — обстоятельств, неслучайным образом приводящих к каким-то событиям, процессам.

Полезно различать причинные (часто пишут «каузальные» от лат. *causa* — причина) цели и причинные *сети* событий [54]. Об отдельных последовательностях — «цепочках» — причиняющих обстоятельств думать проще. «Он обиделся на меня, потому что меня неправильно понял, а неправильно понял, потому что я ему не все сказал...» и т.д.

В сложных системах, к каковым относятся и внутренние миры людей, и складывающиеся между людьми взаимоотношения (деловые, личные), часто имеют место *одновременно* многие причинные обстоятельства. Они характеризуются многократно опосредствованными взаимосвязями. Например, затеяли, казалось бы, доброе дело — ремонт в учебно-научном учреждении. Исходили, возможно, из простой при-

чинной цепочки — «Чистые стены —> хорошее настроение —> хорошая работа». А в результате наткнулись на отпор многих сотрудников. Оказывается, в одной лаборатории идет к завершению ответственная экспериментальная работа (скоро сдавать отчет!), и никак нельзя ворошить и перемещать оборудование. В другом помещении организован фонд литературы с участием иностранных коллег, которые рассчитывают на это помещение. Тут тоже ворошить материал нежелательно. Тронешь одно звено *сети*, неожиданно «аукается» там, где и не ожидал. Это — во-первых.

Во-вторых, в жизни, в литературе мы можем столкнуться с разными типами причинных объяснений фактов душевной жизни, поведения. В обозримом виде они представлены на приведенной ниже схеме.



Обзорная классификация вариантов объяснений, которые относятся к явлениям психики и которые можно встретить в жизни, в литературе

Рациональные объяснения — основанные на изучении причинных цепей или сетей, на знании о фактах и их зависимостях. Объяснение должно быть внутренне связным (логически), непротиворечивым, правдоподобным (соответствующим закономерному ходу явлений, фактам).

Иррациональные объяснения — основанные не на знании, а на вере в нечто сверхъестественное, внутренне противоречивые.

О действительных причинах явлений речь, по сути, ведется только при рациональном подходе к делу.

Причинные объяснения, в свою очередь, могут быть не всегда безупречными. Люди могут *сводить* причины явлений психики только к какой-то внепсихологической предметной области. Например, считают, что будет «все понятно», если причина какой-либо особенности психики будет указана в области свойств тела человека или в области стечений обстоятельств общественной среды, положения человека среди людей. Мы уже отмечали выше, что склонность к преступному поведению могут искать в генах. Случалось, что свойства психики пытались объяснить строением черепа (какими-нибудь «шишками» на нем) или общим строением тела (его «конституцией»). Были и попытки все свести к влиянию общественной среды. Те и другие объяснения называют редукционистскими (лат. *reductio* — сведение; соответственно говорят о биологическом, социологическом редукционизме, в последнее время — также о редукционизме информационно-кибернетическом [12]).

Нельзя сказать, что нет никаких связей, положим, строения тела с характером человека. Но эти связи могут быть не исходными, не роковыми, а вторичными, сложившимися по ряду причин. Скажем, мускулистый человек может стать менее боязливым, более решительным, чем слабосильный «колюбок» и т.п. Человек с привлекательной внешностью может

сложиться как относительно самоуверенный и пр. Но из этого не следует, что есть жесткая — роковая — причинная обусловленность психики человека обстоятельствами указанно-го рода.

Сходным образом обстоит дело и в отношении социальных влияний на психику. Есть и соответствующие факты. Например, принадлежность к профессии (любой) задает некоторые представления о том, что ценно и что неценно в жизни, отношения к разным сторонам мира, схемы принятия решений.

Скажем, животновод может относиться к животным лучше, чем к людям. Животные не врут, доверчивы, если к ним хорошо сам относишься. Инженер превыше всего ценит технические придумки. И ему маловажно, что, пользуясь, положим, микрокалькулятором, дети утрачивают навыки счета в уме. Он, далее, невольно может переносить идеи и схемы принятия решений, уместные в технике, на область управления людьми («заменить», «выбросить» и т.п.). Человек, работающий с документами, цифрами, может «в упор» не видеть человека. Вот обращение одного из таких работников к посетителю: «Документа у вас нет, значит, и вас нет!». И весь разговор. Иные представители науки не чужды высокомерного отношения к практикам. Люди искусства нередко жаждут поклонения в свой адрес. Да мало ли подобного. Такие явления иногда называют профессиональными деформациями (нежелательными искажениями) личности. Сложность состоит в том, что эти изменения психики могут складываться незаметно для самого работника. Более того, он может искать и находить разного рода обоснования и оправдания того, почему он такой, а не иной («дело требует», «работа такая» и пр.).

Профессиональная «вредность», опасность может состоять в причастности человека к власти. Недаром говорят, что «власть портит». Не все оказываются настолько сильными, чтобы «пройти испытание» причастностью к власти и сохранить ценные свойства личности. В специальных исследованиях [240] замечено, например, что у работников исправи-

тельных учреждений распространено недоверие в отношениях с окружающими, преобладают управленческие приемы «командного» типа, преобладают наказания в системе стимулирования труда сотрудников (именно своих же коллег, а не только заключенных). Нет готовности к эмоциональной поддержке вновь принятых сотрудников, которые обычно затрудняются в адаптации к специфической организационной культуре, сложившейся в названных учреждениях. И так далее в том же роде.

Из сказанного опять-таки не следует, что социальные причины, и только они, роковым, неодолимым образом определяют склад психики человека. Внешние, в частности, социальные обстоятельства, во-первых, действуют через внутренние, как давно признано в психологии. И, во-вторых, они действуют в сочетании со многими другими, включая и опыт, и общий психический склад, ум, индивидуальность определенного человека. Психика является функцией систем «Человек — среда».

Конфабулятивные объяснения встречаются в жизни чаще, чем можно подумать. Конфабуляция (лат. confabulo — болтаю) — заполнение пробелов знаний домыслами, смещением событий во времени и т.п. Люди, не подозревая об истинных причинах явлений психики, поведения и не прибегая к соответствующему поиску, выдают в речи первое, что приходит в голову. Или указывают то, что им почему-либо приятно или выгодно. Это явление нередко юмористически обыгрывается в художественной литературе. Примеры соответствующего рода вы без труда подберете и сами. Ограничимся одним. В «Ревизоре» Н.В. Гоголя упоминается некий человек, который объясняет свою стойкую особенность так: «...он говорит, что в детстве мамка его ушибла, и с тех пор от него отдает немного водкою».

Системные объяснения требуют особого обсуждения [255].

Для чего эта книга?

Ответ на данный вопрос был отчасти затронут выше. Любое созидание предполагает информационную поддержку, «информационное обеспечение». Это относится и к построению жизненного профессионального пути. Тем более если имеется в виду путь к мастерству. Но вы можете возразить: профессиональное образование — это и есть область информационного обеспечения становления профессионалов! Верно. Но профессиональное образование, как правило, традиционно ориентировано в основном на предметную область труда. А эта книга поможет вам обрести привычку удерживать внимание также и на душевном складе (своем и других людей), на его развитии и на своей собственной деятельности по обретению полезного опыта. Все это — не «нагрузка», а необходимые звенья в деле жизнепостроения.

Необязательное примечание. Огромные массивы литературы — художественной, научной, религиозной («жития святых»), произведений искусства — посвящены вопросам именно обеспечения людей *осведомительной и побуждающей* информацией о том, как надо и как не надо действовать и жить. Судьбы, варианты образа жизни, а также и явления внутреннего мира — чувства, намерения, переживания, мышления людей, их деяния в сложных обстоятельствах — неперемный предмет внимания в этих произведениях. Речь идет не только об общих идеях, рекомендациях, но о конкретных жизнеописаниях. Это способствует лучшему сохранению в памяти человечества представлений о достойном жизнепостроении, учит жить, наставляет, побуждает к добру, отвращает от зла. Что ценно и неценно в жизни, нравственно и безнравственно, законно и незаконно, к чему стремиться и чего избегать? Каково место человека в мире, в чем смысл жизни? Вопросы подобного рода неизменно ставятся и решаются в произведениях духовной культуры. Данная книга — очередная лепта в поток соответствующих публикаций, построенная от имени психологии труда. Она содержит не предложения конкретных образцов жизнепостроения.

строения, а «высвечивает» те обстоятельства, которые важно учитывать при самостоятельном прокладывании жизненного трудового пути.

«Высвечивание» указанного выше рода существенно даже по отношению к тому, что на первый взгляд может казаться мелочью. Вот пример. Учащиеся, обучающиеся электромонтажному делу, делают все старательно. Хорошо пропаивают контакты, красиво укладывают провода. Но, как заметил мастер, обучающий этих ребят, они оставляют и выбрасывают в отход неоправданно длинные обрезки проводов. Для учащихся это пока что-то не значимое, не важное.

- тер предложил им задуматься: Вот каждый из вас выбросит в день сотню раз по лишнему сантиметру провода. Это метр. А вас двадцать пять человек. Сколько выбросили? Так. А сколько монтажников в стране? Подсчитали. Оказалось, что километры монтажного провода окажутся на свалке. А ведь это непростое изделие. В результате то, что для ребят было пустяком, «высветилось» в их сознании как нечто важное, *значимое*. И они стали действовать по-другому, более экономно, более профессионально. Подобного рода «высвечивание» ранее не сознававшихся связей между теми или иными обстоятельствами деятельности и жизни называют в психологии установлением смысловых (смыслообразующих) связей [130. С. 122—124]. Благодаря явлениям такого рода и деятельность, и жизнь каждого человека может приобретать для него тот или иной новый смысл; и важно, чтобы он был сообразован с культурой в широком значении этого слова [25], [26], [152].

Если вы прочли это необязательное примечание, то у вас, по-видимому, есть ценное личное качество — бескорыстная умственная инициатива.

Что же будет предметом (предметной областью) дальнейшего рассмотрения — «весь мир и его окрестности»?

Выше мы исходили из предположения, что слова и словосочетания «жизненный трудовой путь», «мастерство», «профессионализм» в общем понятны и вызывают пусть пока нечеткие, не детализированные, но в целом правдоподобные пред-

ставления и положительные переживания, чувства. Это то, что разумеется как важное, нужное [142], [52].

Вместе с тем мы выше набросали уже так много «штрихов», относящихся к упомянутым реальностям, что становится очевидной необходимость, во-первых, как-то ограничить, очертить пределы обсуждаемой области (олредгелить ее), установить ее основные составляющие и, во-вторых, упорядочение детализировать соответствующие представления. В противном случае может возникнуть «скачка идей» по бесконечному множеству явлений. Ведь области приложения сил людей необозримо разнообразны и постоянно расширяются, углубляются. Люди стремятся отобразить в своем сознании весь мир как можно более многосторонне. Так что размышления о делах человеческих и о регулировании их со стороны сознания, психики людей могут оказаться мало полезным толкованием «обо всем понемногу и ни о чем как следует».

О чем же минимально необходимо знать нам, чтобы информационно обеспечить свой реалистический проект прогрессивного движения по трудовому пути? Это задача. Здесь что-то требуется (задано, является желаемым), что-то известно или неизвестно (и до чего надо дознаваться), или только кажется известным (возможны представления ложные, т.е. не соответствующие действительности). Сразу же отметим, что в отличие от привычных учебных задач (когда ответ известен, и его можно подсмотреть в конце задачника) здесь речь идет о поисковом размышлении. А при этом не только допустимы, но и желательны даже неоднократные переформулировки первоначального замысла: «Может быть, так?», «Может быть, иначе?», «Может быть, совсем наоборот?» и т.п. Подробнее о подобном см. [253], [254]. Здесь отметим лишь главное.

- Важно иметь ориентировку (обзорное знание) во множестве возможных вариантов приложения физических и душевных сил людей (во множестве разновидностей профессий).

- Важно иметь ориентировку в явлениях психической регуляции (включая саморегуляцию) индивидуальных и групповых субъектов трудовой деятельности, во множестве более или менее устойчивых качеств, присущих им и развивающихся у них.

(»\ ^ - ^) Важно иметь ориентировку во множестве основных путей и способов установления взаимного соответствия сложившихся (и складывающихся «здесь и сейчас») требований профессий к людям, с одной стороны, и их качеств (как субъектов деятельности), с другой («подходящий человек на подходящем месте»).

Вот три основных «кита», на которых должна держаться разумная активность по проектированию и построению профессионального пути.

Правда, и профессии с их требованиями к людям, и взрослые люди-делатели не сваливаются в жизнь откуда-то в готовом виде. Поэтому немаловажными оказываются вопросы о возникновении, закономерностях развития и о возможностях проектирования, формирования соответствующих реальностей. Об этих сторонах дела тоже может идти речь в дальнейшем (это — для самых дотошных читателей). Наконец, скажут, что в любой области знания желательны не только качественно-описательные, но и количественные оценки явлений. Но мы обойдем соответствующие вопросы, оставив их для тех, кто сумеет это делать.

Примечание. Есть область квалиметрии — количественной оценки качественных признаков явлений. Соответствующую «стартовую» библиографию можно найти, например, в [4]. См. также [23], [114]. Отметим только, что при оценке сложных многопризнаковых явлений приписывание им простых числовых форм может создать лишь иллюзию точности и строгости, чего следует опасаться.

Имеющиеся, конечно, у каждого приступающего к чтению данной книги общие представления о своем возможном пути к профессионализму полезно детализировать. (Мы придерживаемся тех представлений о технологии познания и обу-

чения, которые развиваются в работах [198], [204], [182].) В связи со сказанным, читатель, располагающий малым временем или утомляющийся от чтения предлагаемого здесь рода, может следовать далее по тексту предельно кратким маршрутом, — Часть I, глава 1, параграфы 1.1, 1.3. — Глава 2, параграфы 2.1, 2.3 (подраздел *И все же о нежелательных ходах профессионального развития*). — Глава 3, параграф 3.3 (подраздел *Место и роль самообразования, работы над собой в достижении успешных результатов деятельности*). — Часть III, параграфы и их подразделы — по выбору читателя. — Часть IV для тех, кому не довелось изучать психологию и кто хотел бы составить себе о ней обзорное, предварительное представление.

- Читателям, озабоченным вопросами развития своих детей, полезно обратиться и к части II книги (параграфы — по выбору).

УПРАЖНЕНИЕ

f ^ °

- Сделайте объектом наблюдения двух-трех человек из своего окружения. Постарайтесь описать (пусть немногими чертами) индивидуальность каждого из них. Постарайтесь отметить некоторые (доступные неэкспериментальным методам — наблюдению, беседе) особенности индивидуального, субъектного и личностного уровней. Постройте «портрет» индивидуальности каждого из этих людей. Подумайте о том, какими средствами обеспечивается успех их деятельности, от чего зависят оплошности, неудачи. Осознают ли (рефлексируют ли) ваши испытуемые те факты и их зависимости, которые заметны вам «со стороны»? Какие рекомендации вы могли бы сформулировать по поводу изученных случаев? И главное: что из опыта других вы могли бы применить к себе? Помните: изучая других, мы все лучше узнаем самих себя. Выполнение этого упражнения улучшит вашу человековедческую зоркость, пытливость. Это будет вклад в развитие вашего профессионализма в том деле, которым вы заняты или предполагаете заняться. Пусть вас не смущает неполнота собранных данных. Со временем материал можно будет пополнить. Никто вас здесь не торопит.

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

Примечание. Вопросы и темы, обычно приводимые в конце разделов книги, даются, строго говоря, не для контроля усвоения, а для *содействия* профессиональному развитию читателя. Правда, и контроль усвоения может рассматриваться как вид такого содействия. Но оно далеко не сводится к контролю. Поэтому вопросы и темы иногда построены на идеях *мобилизации опыта* читателя, важности его озадаченности, *опережающей* чтение, на идее ценности самостоятельного *поиска истины в условиях неопределенности* (а не просто «всасывания» готовых сведений).

1. Для чего наука, если надо самостоятельно выдвигать предположения (гипотезы) и проигрывать, проверять их в дальнейшей работе?
2. Как вы думаете (в тексте об этом речи не было): можно ли все важное заранее знать о человеке, прежде чем его принимать на работу?
3. Что, по вашему мнению, важно знать об индивидуальности человека для помощи ему в профессиональном росте?
4. Чем отличается лично ваш стиль работы от такового у ваших знакомых, занятых сходным делом?
5. Индивидуальное своеобразие людей — это ценность или помеха?
6. Индивидуально своеобразные люди могут быть равноценными?
7. В каких случаях, по вашему мнению, необходим отбор людей для профессии, т.е. целесообразно отказываться кому-то в приеме на работу, учебу (для его же блага) и рекомендовать другую деятельность?
8. Какой смысл (ради чего) стремиться к мастерству?

Тема 1. Стиль деятельности в работе (по вашей специальности).

Тема 2. Пути согласования требований деятельности и личных качеств работника (по вашей специальности).

ВОЗМОЖНЫЕ ИСХОДЫ ИЗ СИТУАЦИЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ИЛИ НЕСООТВЕТСТВИЯ СОСТАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМЫ «ЧЕЛОВЕК-ПРОФЕССИЯ»

Если бы надо было выразить и закрепить *одним* словом сущность современной мировой смуты, то я произнес бы слово *продажность*. Чем больше эта смута углубляется и укореняется, тем более люди отвыкают от *служения* и тем чаще и беззастенчивее они помышляют о *добыче*...

Служение предполагает в человеке *повышенное чувство ответственности* и способность *забывать о своем личном «успехе-неуспехе»* перед лицом Дела.

И.А. Ильин. Наши задачи¹.

Тема / СУБЪЕКТ ТРУДА И ТРУДОВОЙ ПОСТ КАК КОНФЛИКТУЮЩИЕ РЕАЛЬНОСТИ

Чтобы содействовать ходу (процессу) каких-либо событий, важно, как минимум, ориентироваться, откуда и куда он направлен. В нашем случае речь идет о потоке событий жизни, о пути субъекта деятельности к профессионализму (наилучшему исполнению дела жизни [143], [52]). Здесь складываются стечения обстоятельств, системы «человек—среда». Чтобы разобраться в соответствующих причинных сетях, цепях, важно иметь в виду и прошлое, и настоящее, и желательное будущее этих систем. Для этого нужна и предварительная

¹ И.А. Ильин (1883—1955) выпускник Московского университета, профессор (история философии права). В 1921 г. был избран Председателем Московского Психологического Общества. В августе 1922 г. был осужден и выслан за границу, где провел остаток жизни. Правда, он был убежденным сторонником «белого движения», и многие его мнения, оценки мы не разделяем. Что было, то было. Историю не переделаешь. Но приведенные в эпиграфе слова, во-первых, не политизированы. Во-вторых, они, думается, основаны на значительном опыте жизненных наблюдений. Мы приводим их как «информацию к размышлению» о смысле дела жизни. Цит. по Ильин И.А. Собр. соч. в 10 т. Т. 2, кн. 2. — М., 1993. С. 108, 155.

мысленная картина сложного трудового пути человека. С чего же нам начинать ее строить?

И здравый смысл, и философия рекомендуют ход мысли против «стрелы времени» — от развитых, современных форм интересующего нас явления к его возникновению. Положим, вас интересует какой-то поток, пусть речка. Откуда она берется? Почему полноводная, чистая или, наоборот, засоренная и пр.? Разумно, если вы станете двигаться от устья, приглядываясь к притокам, окрестностям, И так найдете ранее незаметный истинный источник. См. также [7, С. 517—519 и др.].

1.1. Психологическое содержание труда в его развитой форме

Слово «труд» употребляется во многих областях знания и практики. В письменной речи оно встречается не реже, чем слова любить, входить, выходить, отец, мать, хозяйство, государство [236. С. 808, 809]. И понимается это слово («труд») часто очень по-разному, Иногда почему-то имеют в виду только участие людей в производстве материальных ценностей, вещей. Это узкое понимание дела. В этом случае люди, включенные в производство информации, полезных действий (положим, услуг), духовных ценностей, занятые упорядочением общественных процессов, оказываются как бы и не трудящимися. И что же, выходит, к ним не применимы законы о труде, о правах тружеников? Но это абсурд.

1

Психологические признаки человека-делателя, — профессионала

Мы будем понимать труд в широком значении слова, отчасти обозначенном выше. Но введем одно ограничение; будем иметь в виду *психологическое* содержание труда, особенности психики человека как субъекта («носителя», инициатора, зачинщика [3], [22]) трудовой деятельности. Свойства субъекта труда не явны; они умопостигаемы. Просто наблюдая за работником, можно не заметить и не понять истинного со-

держания его труда. Скажем, разметчик деталей фюзеляжа самолета устремил взгляд в пустоту и недвижно замер, держа в руках инструмент. Что же, он не работает в этот момент? Иной ретивый менеджер, возможно, захочет его «вернуть к работе». А разметчик в данный момент как раз совершает очень важные и сложные умственные действия. Он «вертит в голове» образ исходного листового материала «и так и сяк», к чему не всякий способен. В результате находит наилучшее решение производственной задачи. Но вернемся к более общим вопросам.

Свойства человека как субъекта труда возникают в результате контакта *конфликтующих реальностей* двоякого рода. С одной стороны, это множество свойств *индивидуальности* человека. А с другой — свойства его *среды* (широкой общественно-исторической, контактной общественной — «лицом к лицу» с другими людьми, информационной, предметно-производственной)¹. В компактном виде соответствующий *прогрессивный исход* из названного конфликта представлен в таблице 1.1.1. Далее следуют некоторые пояснения к ней.

Индивидуальность человека складывается в результате стечения многих природных и общественных обстоятельств. Природные предпосылки психики не могут быть заранее «подогнаны» под требования складывающейся в обществе культуры². В результате *многолетних* и неопределимо *сложных* взаимных влияний развивающейся индивидуальности и изменяющейся среды выделяется, в частности, группа свойств, которые можно назвать свойствами человека как субъекта

¹ Среда имеет сложное устройство (структуру). Она для каждого несколько своеобразна, «своя». Подробнее об этом см., например, [89. С. 50—55], или [88. С. 70—94], или [86. С. 45—61], а также [257].

² Под культурой мы понимаем совокупность материальных, духовных и общественных достижений людей [164. С. 314]. Иногда это слово имеют узко, имеют в виду только область художественной деятельности (есть ведомство «культуры», как будто остальные области жизни находятся вне понятия культуры). Но слова не являются ведомственной собственностью.

Таблица 1.1.1

Психологическая структура субъекта труда как прогрессивный исход из столкновения (конфликта в широком смысле слова) индивидуальности и среды

Данный человек как индивидуальность	↔	Общественная среда человека	↔	Признаки данного человека как субъекта труда
↔	на данный период его развития как субъекта деятельности	↔		
Состояние телесного и душевного здоровья. Образ мира, образ Я, идеалы, убеждения, ценностные представления. Социальные, духовные потребности и производные от них побуждения. Устойчивые отношения к разным сторонам действительности (к людям, деятельности, вещам, к себе). Особенности эмоциональности и психодинамики (темперамента), природных потребностей. Особенности познавательных процессов, исполнительной активности, волевой саморегуляции деятельности, поведения.	Приняты в среде ценности, признанные потребности стоимости (продукты труда в широком смысле слова). Социальные ожидания относительно участия людей в труде. Социальные ожидания в отношении способности людей доводить дела до ценного результата. Культурный смысл в данной среде представления о выдающихся людях, осуществивших значительные цели.	Сложившиеся условия, средства, способы создания материальных и духовных ценностей. Достигнутый или доступный уровень техники. Сложившиеся связи, зависимости между производителями и потребителями материальных и духовных ценностей. Сложившаяся система распределения труда, распределения благ в обществе.	1. Способность мысленно пре-восхищать социально ценный результат работы; в идеале — придумывать лучший результат, включая и такой, как свое развитие. 2. Сознавание обязанности достигать заданный результат деятельности и соответствующая способность волевого самоконтроля (в идеале — самосовершенствования). 3. Владение (оперирование) внешними и внутренними средствами работы (в идеале — способность их создавать, совершенствовать). 4. Осознание связей, зависимостей («живых» и овеществленных) между производителями и потребителями результатов деятельности (в идеале — построение более совершенных связей, зависимостей).	

деятельности. Человек что-то хочет (или не хочет), что-то может (или не может). И среда, и склад индивидуальности на каждый момент их развития предоставляют ему какие-то возможности и создают некоторые ограничения. Создается то, что обозначают как *противоречие развития*, или диалектическое противоречие, или факт конфликтующих реальностей. Здесь обычно имеет место не одно изолированное противоречие, а клубок их.

В разных культурах складываются (в порядке исходов из противоречий указанного выше рода) разные «репертуары» свойств человека как субъекта деятельности. Речь идет о культурах исторически конкретных: семейных, региональных, организационных, национальных, профессиональных и подобных. Ради смысловой точности³ надо признать, что существуют криминальные и подобные им культуры, субкультуры, если понимать слово «культура» именно в широком значении [178].

Художественная литература, отображая жизнь, дает множество типов субъектов деятельности (или бездеятельности, пустого прожектерства — «обломовщины», «маниловщины»; встретим там и стяжательство наподобие «чичиковщины» и пр.). Вспомните о персонажах литературы, знакомых людям с данной точки зрения (мобилизация подобных представлений поможет думать по вопросам предлагаемой темы).

Далее обратимся к психологическим признакам человека-делателя, профессионала. Их формулировки даны в правом столбце таблицы.

О конфликтном взаимодействии индивидуальности и среды напоминает знак <→, расположенный в головке (в верхней строке, на границе левого и среднего столбцов) таблицы-схемы 1.1.1. Идея *исхода* из ситуации этого взаимодействия обозначена таким же знаком между головками среднего и правого столбцов таблицы. И психика в целом, и особенности

³ Точность может быть не только метрической, но и семантической (смысловой) [122], [94. С. 14—23].

субъекта труда — это не «стоп-кадры», а процессы! Явления психики возникают, длятся, поддерживаются, преобразуются, прекращаются. Более того, они влияют и на среду (через поведение), и друг на друга. Исход из конфликта может влиять на породившие его обстоятельства и менять ситуацию развития. Например, человек разочаровался в избранной профессии, где он чего-то достиг, но не испытывает удовлетворения. Он принимает решение сменить профессию, пройдя соответствующую переподготовку. Но в связи с таким исходом из конфликта фактически существенно меняется, в частности, среда человека. А именно, продолжая работать по прежней профессии, он начинает по вечерам учиться новому делу, погружается еще и в образовательную среду,

Схема несколько упрощает видимый хаос явлений в системе «человек—среда», зато помогает в нем практически разобраться.

Обратимся к пояснениям по поводу психологических признаков субъекта труда. Подробнее [87. С. 103—116] или [88. С. 239—243].

1. Первый психологический признак субъекта труда при более детальном рассмотрении складывается из трех составляющих.

- а) Умение (или способность) построить представление, *знание* о самом результате труда. Результат этот может быть далеко не простым. Иногда он не может быть четко определен заранее (в работах поискового характера). В этом случае важно знать общие требования к результату.
- б) Понимание, осознание результата активности как чего-то *ценного* для других (прежде всего, *для широкой общности* — народа, отрасли хозяйства, организации, а не только для узкого окружения, «для себя»). В современном обществе труд разделен между многими людьми. И никто не производит всего «для себя», но вносит некоторую лепту в продукт, производимый и ближайшими, и незримыми участниками работы. Поразмыслите о том, «кто сделал» вашу

утреннюю чашку чая. Вы дойдете аждо геологов, которые, возможно, искали и нашли месторождение подходящего сырья, источники добротной воды и т.п.

- в) Переживание положительных *чувств*, сопровождающих представление о предполагаемом продукте труда.

Возможно возразят, что человек, занятый на штатном рабочем месте, может не помышлять об общественной ценности результатов своего труда и не переживать соответствующих чувств. Да. Лошадь тоже, вероятно, это не держит в голове, а повозку тянет. И ей трудно. Но из этого не следует, что ей может быть приписан психологический признак субъекта труда. И воровать трудно. И думать при этом надо, и, вероятно, возможен подъем чувств (пред-восхищение), когда вор затевает что-то ловко «хапнуть» для себя. «Вор ворует, а мир горюет», Не всякая активность, направленная на цель, требующая усилий и сопровождающаяся подъемом чувств, может быть подведена под понятие «труд» в психологическом значении слова. Не любые старания подходят под это понятие. Не любые в том смысле, в каком говорят, что труд создал человека, труд — «ваятельчеловека» [235. С. 49]. Формально правильная активность даже на штатном рабочем месте может по психологическому содержанию оказаться и преступлением. Примеры, полагаем, припомните сами.

2. Во втором признаке труда можно указать две составляющие.

- а) Сознание *ответственности*, связанное с наличием у человека необходимых *волевых качеств*. К ним относятся особенности психики, обеспечивающие преодоление внешних и внутренних препятствий на пути к цели. Подробнее о волевой регуляции см. [71]. Что касается ответственности, то она может переживаться не обязательно перед ближайшими окружающими, начальствующими людьми, но, скажем, перед народом, человечеством, потомками или хоть перед мистическими персонификациями в виде образов ушедших из жизни авторитетных людей или Бога,

его посланцев. В некоторых предельных случаях окружающие могут как раз и не понимать человека-делателя. Например, Галилео Галилея вынудили отречься от здоровой идеи, Н.И. Лобачевского полагали малость «не в своем уме». Современные примеры приведите сами.

- б) *Эмоциональные* переживания (реакции, состояния, отношения) по поводу нормальности хода дел, возникающих помех, отклонений от цели, Человека волнуют факты совпадения или рассогласования процесса деятельности с ее мысленным, идеальным планом.
3. Третий признак характеризуется тремя составляющими.
- а) *Знание* о внешних и внутренних средствах (орудиях) деятельности, их множестве, их тонкостях, возможностях и ограничениях.
- б) Собственно *владение* средствами деятельности, умелость.
- в) Положительное *эмоциональное* отношение к средствам труда и их применению, соответствующие состояния подъема чувств.
4. В четвертом признаке укажем две составляющие.
- а) Осведомленность, *знание* о соответствующих межлюдских связях (о том, кто организовал мне условия работы, кто вложил труд в используемые материалы, кому нужны мои результаты и подобн.).
- б) Разнообразное *эмоциональное* сопровождение указанной выше осведомленности (скажем, тревога: «не запороть бы заготовку, над ней уже многие поработали»; радость за качество работы предшественников, симпатия к ним: «молодцы, хорошо подготовили мне материал»).

Правило подведения явлений психики человека, занятого деятельностью, под понятие «труд» простое. Деятельность является трудом (а человек — субъектом труда), если все четыре признака могут быть усмотрены. Если хотя бы один из признаков не выражен, то данная деятельность еще не является трудом. И человек в данном случае еще не стал подлинным

субъектом труда, Он должен стать объектом соответствующего воспитания (или самовоспитания). При этом воспитательные воздействия не могут быть одинаковыми для всех, а должны быть дифференцированными, целенаправленными и в зависимости от того, какие составляющие признаков труда выражены слабо, а какие — удовлетворительно или хорошо.

Из сказанного ясно, в частности, что трудовое воспитание подрастающего человека не должно сводиться просто к «натаске» его на некоторые умения, навыки. Оно должно быть направлено на построение всего набора психологических признаков труда, человека как субъекта труда.

О месте творчества в труде

Иногда понятия «труд» и «творчество» огульно и, значит, неправомерно противопоставляют. Творчество — активность, выражающаяся в порождении чего-то не тождественного тому, что имелось в прошлом опыте, и при этом ценного. Новыми, полезными могут быть и общие идеи, «вклады в теорию», и конкретные представления, выражающиеся в *практическом создании* полезных вещей, способов действия, организационных структур, общественных процессов, движений и подобного. Творчество не просто противостоит имеющемуся опыту, но и зависит от него (хотя и не только от него), поскольку предполагает новые комбинации ранее известных представлений, идей. Подробнее см. [89. С. 125—127], [88. С. 183—191]. Тот, кто придумал образ «избушки на курьих ножках», не только восстал против привычного опыта и сумел отрешиться от него, но и воспользовался им. Мысленно отделил обычную избушку от фундамента, «завалинки». Соединил по-новому практически разрозненные части объектов, согласовал их размеры и т.д.

Часто творчество понимается узко: как порождение только оригинальных *конечных результатов* деятельности. Но порождение небывалого может «кочевать» по всем четырем названным признакам труда.

Во многих профессиях конечный продукт задается весьма строго чертежами, образцами, системами требований. Может показаться, что в случаях такого рода творчеству нет места. Это не так. Здесь творчество, новаторство, оригинальность мышления человека проявляются в построении *способов* достижения цели, в преодолении неожиданных трудностей, в придумывании новых инструментов, приспособлений.

Решения нестандартных (следовательно, творческих) задач предполагаются и в деле саморегуляции человека, поддержании им работоспособности на нужном уровне, в преодолении неблагоприятных внешних воздействий и внутренних состояний. Например, балерина с улыбкой «порхает» на сцене, «резвой ножкой ножку бьет», вылетает за кулисы и... «грохается» на заранее приготовленный стул, чтобы предаться кратковременному расслаблению тех мышц, которые были сильно нагружены. Это тоже своего рода микроизобретение в тех условиях места и времени, которыми она располагает. Здесь есть творчество саморегуляции, неявное для публики, но необходимое для работы.

Творческим может быть и осмысление, налаживание, поддержание, укрепление или прекращение межлюдских взаимодействий в ходе создания заданного, пусть стандартного продукта работы. Это тоже область решения нестандартных задач. Творческой является и задача поиска, построения *смысла* [130] деятельности и жизни («Ради чего стараться?»). Скажем, водитель машины по уборке мусора удовлетворен своим делом: «Без меня население захлебнется в собственных нечистотах».

Значение слова «творчество» оказывается суженным в случаях, когда имеют в виду только художественную деятельность человека. Например, о творчестве, как о чем-то само собой разумеющемся, говорят в связи с литературным сочинительством, драматическим театром, рисованием, ваянием, зодчеством, музицированием. Бытует даже словосочетание «творческие профессии». Творческими, могут быть, полага-

ем, люди, а не области приложения их сил. Особенность названных выше занятий в том, что там имеются более или менее широкие возможности для демонстрации оригинальности именно конечного продукта труда. Но человек, не чуждый психологической культуры, должен усматривать и признавать факты творчества людей в самых разных составляющих труда и, в частности, в создании его внутренних средств и условий.

Примечание. Напоминаем, трудовое действие может быть групповым [218. С. 46, 197—225 и др.] и субъект творчества может быть групповым (оркестр, бригада, управленческая команда и подобн.). Но это особые предметы обсуждения.

УПРАЖНЕНИЕ

Опираясь на опыт, наблюдения, беседы, свой внутренний диалог, самонаблюдения, подведите себя или/и некоторых других людей под психологические признаки субъекта труда, разобранные выше. Для облегчения задачи можно приписывать признаки не по принципу «да — нет», но придерживаться некоторой градуальной схемы, балльной шкалы. Например, такой: 1. Свойство не развито. 2. Свойство развито, но слабо. 3. Свойство развито удовлетворительно. 4. Свойство развито хорошо. 5. Свойство развито очень хорошо.

Можете придумать более дробную шкалу.

Примечание. Наличие у человека рассмотренных выше признаков характеризует его *общую способность к труду* и еще не означает его соответствия требованиям какого-либо определенного трудового поста, о чем речь пойдет ниже.

При движении от незнания к знанию, выработке оценок важно не смешивать ситуации двух типов. А именно: наше незнание не означает, что познаваемого явления нет, Отсутствие интересующего нас свойства должно быть достоверно установлено, как и наличие («известно, что нет»). Иногда у вас не будет данных, Их можно будет пополнить после.

Еще раз подчеркнем (и это делают другие авторы, см., например, [218. С. 35—56]), что любая теоретическая выдумка

(модель), отображающая сложные явления психики, неизбежно упрощает дело. Будь то формула, таблица с некоторыми клетками, блок-схема, график и т.п. Так, если мы придирчиво отнесемся к приведенному выше (табл. 1.1.1) построению из четырех признаков субъекта труда, то заметим следующее. Данная схема дробит на отдельные части то, что в действительности взаимосвязано и нераздельно. Например, не только четвертый признак, но и первый, характеризуют, в частности, явления ориентировки субъекта в социальной среде. Еще: волевой самоконтроль, упомянутый в связи со вторым признаком, фактически подразумевается и весьма важен в связи с признаком третьим. Далее, слабая выраженность какого-либо из обсуждаемых признаков не просто создает некую «дырку» в свойственной субъекту системе процессов труда, но влияет и на другие ее составляющие. Например, недостаток предвосхищения результата труда едва ли благоприятно сказывается на побуждениях овладеть средствами труда. Можно, конечно, усложнять теоретическую модель (вводить «квадратики», «стрелки», «петли», «кольца»...), но простота и обозримость модели — важная ее ценность при разборе (анализе) трудовых процессов. Впрочем, можете самостоятельно улучшать модельные представления о труде, опираясь на достоверные факты из своего опыта.

Приведем еще одно соображение по обсуждаемому вопросу. При изучении труда авиаторов подмечено, что сложность профессиональных задач явление не чисто внешнее по отношению к субъекту. Для него она выступает как их трудность. Но с ростом профессионального опыта, мастерства, профессионализма ранее сложное для специалиста становится все более и более простым, легким (для него). Если человек раньше мысленно оперировал дробными деталями (единицами рассмотрения) ситуации, возможно, «тонул» в них, то постепенно он переходит к оперированию все более крупными субъективными отображениями составляющих объективно сложной ситуации. Описанное явление, сопровождающее

профессиональное совершенствование человека, обозначается как «принцип исчезающей сложности» [218. С. 80]. Полагаем, достаточно «крупноблочное», простое представление о психологическом содержании труда не мешает вам на вашем пути в профессионализм.

УПРАЖНЕНИЕ

В специальном исследовании (по Ю.К. Стрелкову [218. С. 56—66]) изучалась внутренняя (свойственная субъекту, психологическая) картина сложных процессов труда (трудовых действий) пилотов и штурманов гражданской авиации; изучались представления о навигационных действиях (у более чем сотни специалистов). Испытуемым предлагалось (в письменной форме, на карточках) множество утверждений, с которыми они могли соглашаться или не соглашаться. Нужно было сортировать карточки по следующей шкале: «да», «скорее, да», «иногда», «скорее, нет», «нет». Затем с помощью специальной математической обработки исследователь отбирал группы наиболее тесно связанных между собой утверждений. Резонно предполагалось, что они характеризуют основное психологическое содержание действий — «ядерную часть» навигационного труда.

Ниже приведены в случайном порядке некоторые из упомянутых выше утверждений. Постарайтесь соотнести эти утверждения или их составляющие с описанными в данном параграфе (табл. 1.1.1, правый столбец) признаками субъекта труда.

Перечень утверждений для разбора: Приятно, когда полет выполнен точно, без замечаний. Представляю общую ориентацию трассы. Заполняю бортжурнал. Приятно, когда прогнозы подтверждаются. После подготовки могу по памяти отметить положение запасных аэродромов и поворотных пунктов, Выполняю расчеты. Точно проводим воздушное судно по намеченному маршруту. Представляю участки, где возможны изменения условий полета. Приятно работать в старом, сложившемся экипаже. Определяю место самолета с помощью

радиотехнических средств и коррекции приборов. Настраиваем приборы и системы. Прогнозирую полетную ситуацию. Докучает оформление документов в полете. Беспokoюсь, когда не могу четко представить маршрут ухода на запасной аэродром.

Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий

1. В каких случаях знание о психологических признаках субъекта труда может оказаться полезным?
2. Что является продуктом труда в вашей специальности?
3. Имеется ли разница в высказываниях: «Это неизвестно, значит, этого нет» и «Известно, что этого нет»?

Тема 1. Психологические признаки субъекта труда и задачи самовоспитания специалиста (в вашей профессии).

Тема 2. Место, возможности и ограничения творчества в вашей профессии. (Для информационной поддержки см. [14].)

1.2. О разнообразии результатов (продуктов) труда

Есть немало слов с их тонкими смысловыми оттенками для обозначения того, что человек или группа сделали в порядке трудовой «отдачи»: изделие, создание, плод, исход, следствие, итог. Слова «работа» и «труд» иногда употребляются как указание не на ход, а на результат дела: «У него много работ» (сыгранных ролей, написанных книг), «Это важнейший труд его жизни» и т.п. Есть слова с явно возвышающим оттенком (шедевр, детище, произведение, творение). Есть и с оттенком снижающим, обесценивающим (поделка, мазня, халтура и пр.).

Продукты труда не обязательно вещественны

Слова «продукт» (лат. *productus* — произведенный), «результат» (фр. *resultat* — итог), «изделие» мы далее будем часто понимать как сходные по смыслу, обозначающие *всё то, что получается в ходе или при завершении какой-либо деятельности*. Будь то вещь, информация или процесс, эффект, со-

стояние какой-то системы. Например, конечным результатом труда наладчика технологического оборудования является нормальное, бесперебойное функционирование обслуживаемой им технологической линии. Это процесс. И вместе с тем это и есть подлинное изделие наладчика как субъекта труда. Другое дело, что качество работы наладчика могут измерять количеством вещественной продукции, выработанной на соответствующем производственном участке. Бухгалтерии так удобно. Далее, результатом труда, скажем, дирижера является должное звучание хора, оркестра. А звучание — это тоже процесс, имеющий начало, этапы и конец. Изделием субъекта может быть и состояние или последовательность состояний некоторой системы. Не скажете ведь, что артист юмористического жанра не работает. А его главное изделие — состояние определенного рода веселья в зрительном зале.

Даже если конечный продукт труда человека является вполне вещественным, промежуточные продукты могут представлять собой *состояния* предметной системы, удовлетворяющие заданным технологическим режимам (температурным, временным и др.). Например, аппаратчик по выращиванию дрожжей ведет незримый технологический процесс и время от времени удостоверяется, что масса в дрожжерастительном аппарате находится в заданных состояниях. В противном случае вместо дрожжей может получиться нечто другое («микромир не дремлет»).

Важно обратить внимание также на обстоятельства следующего рода (отчасти речь об этом шла во введении). Заданемся вопросом о том, каковы *области существования* разных результатов труда. В случаях вещественных продуктов ответ найти проще. Например, металлург, электрогазосварщик, токарь, фрезеровщик могут сказать, что изделия, в которые вложен их труд, можно найти и в велосипеде, и в космическом корабле. А вот учитель сделал подрастающего человека грамотным, да еще и создал у него любовь к книге. Разумеется, этому предшествовали многие занятия, уроки. Но

главное изделие учителя — это *навыки* чтения и *отношение* к книге. Где существуют эти результаты педагогического труда? Они существуют в психике, во *внутреннем мире* учащихся. И могут там существовать в течение всей жизни людей. Во внутреннем мире субъекта деятельности существуют и явления, факты его разностороннего развития, которые, как мы уже отмечали, тоже правомерно рассматривать как закономерные ее (деятельности) результаты.

А где и как существуют продукты труда лесоведа, гидро-мелиоратора? Их продукты продолжают жить по законам живой природы. Какова область существования продуктов труда организатора производства? Сразу даже нелегко ответить. Организатор создает некоторую упорядоченность в сложной производственной среде, включающей и собственно общественные, и технические процессы. Что производит политик и где существуют его изделия? Ответ оставим на ваше разумение.

Что касается таких результатов деятельности, как *факты развития самого деятеля*, то они часто упускаются из вида и даже не подводятся под понятие «результат». Но важно иметь в виду не только «отдачу» работника, но и приращения к его профессионально важным свойствам. Эта реальность тоже является общественно ценной.

Пока нам важно принять мысль о разнообразии результатов труда и о, быть может, неожиданном разнообразии областей их существования. Что касается, в частности, вещественной продукции, она детально отображена, сгруппирована в товароведческих справочниках.

Общая классификация продуктов труда

В таблице 1.2.1 приведена «крупноблочная» классификация возможных результатов труда. Она, как и всякая классификация, несколько огрубляет действительность. Но она и небесполезна для ориентировки в мире профессий, для осознания каждым своего места в делах человеческих, для обретения некоторого «чувства локтя» среди людей-делателей.

Таблица 1.2.1

Общая классификация результатов трудовой деятельности
В клетках, обозначенных литерами, — соответствующие отдельные примеры

Вид «фактуры» продуктов (результатов) труда	Область существования продуктов (результатов) труда		Внутренний мир человека, сознание
	Внешний мир человека		
	Природный мир	Мир культуры	
Длительно существующие целостности, вещи, вещеподобные системы	А. Лесопосадка, искусственный водоем, заповедник, урожай	Б. Дом, одежда, болт, гайка, бетонная смесь, очки	В. Отношения личности, знания, навыки, умелость, способности
Процессы, функциональные эффекты, временные состояния систем	Г. Привес стада животных на ферме, электроэнергия, чистота среды	Д. Безопасность движения транспорта, симфонический концерт	Е. Социально-психологический климат в коллективе, состояние отдыха
Информация, знаково-символические объекты	Ж. Сведения о природе, зафиксированные в каких-либо носителях	З. Знания об обществе, зафиксированные в носителях	И. Оперативная осведомленность (как продукт труда информатора и т.п.)

Если в продукте труда преимущественно ценятся закономерности неживой и живой природы, то в названной таблице они отнесены к столбцу «Природный мир». Если в первую очередь ценятся и учитываются закономерности социально-культурного толка, они отнесены к столбцу «Мир культуры». К правому столбцу отнесены результаты, область существования которых — психика людей, их групп.

Ясно, что все множество результатов труда нельзя четко «разрезать» на девять частей. Некоторые результаты правомерно отнести одновременно к нескольким клеткам таблицы. Например, газон, пейзажный парк (результаты труда цветоводов-декораторов, «озеленителей», художников) живут по законам природы, не переставая быть и явлениями культуры. В таких случаях можно характеризовать результат труда своего рода «формулой», включающей литерные обозначения сразу двух или более клеток таблицы. Упрощая действительность, приведенная классификационная схема все же, надеемся, помогает удержать в сознании идею о множестве и разнообразии результатов дел человеческих. Возможно, это даст полезный вклад в формирование и поддержание у читателя уважительного отношения к разным, разнотипным профессионалам. Наконец, как далее увидим, работа с данной таблицей поможет при необходимости удержать внимание на последовательностях этапов работы, ведущей от исходного материала к конечному ее результату.

Рассмотрим применение последней рекомендации на кратком общепонятном примере. Проследим цепь событий в работе художника-реставратора в области живописи (по [213. С. 394—397]) и набросаем соответствующую формулу, пользуясь литерами из табл. 1.2.1.

Конечным продуктом работы (как «отдачи») художника-реставратора будет восстановленный облик картины — произведения искусства. Этот вещеподобный продукт существует в мире культуры, и мы соотнесем его с литерой Б. Что касается эффектов профессионального развития в данном случае,

то соответствующие специальные исследования нам не известны. И здесь можно делать только предположения, от которых мы воздержимся (но этим может заняться заинтересованный, осведомленный читатель и указать литеры из правого столбца таблицы).

В самом начале перед художником-реставратором находится картина, краски которой местами отделились от грунта. А грунт положен на холст, дерево или камень. Живопись может быть выполнена масляными красками, яичной или казеиновой темперой. Многократно положенные мазки краски местами расслоились. Над картиной, холстом «поработали» и микроорганизмы. Не все недостатки картины заметны невооруженным глазом, надо воспользоваться соответствующими техническими средствами. Так что исходный предмет труда художника-реставратора выступает перед ним как техническая вещь, подчиненная законам неживой и живой природы. И этот предмет должен быть соотнесен с литерами А, Б. Если мы условимся, что приоритетным признаком предмета труда здесь все же является принадлежность его к миру культуры и захотим отобразить это в формуле, можем на первом месте поставить Б, а после А. Итак, Б, А.

Произведение искусства может быть слишком большой ценностью, чтобы принятие решений о методах восстановления его первоначального облика возлагать на одного человека. Создают специальную комиссию, состоящую из искусствоведов, хранителей картин и реставраторов для тщательного обследования картины, выявления утрат и их причин. Комиссия — это групповой субъект деятельности. Комиссия не сваливается с неба, ее надо организовать. Создание комиссии и участие специалистов в ее работе — это процессуальные промежуточные результаты работы по реставрации картины (Д). Комиссия должна работать успешно, а не как «лебедь, рак, и щука». Значит, кто-то должен (а быть может, и все ее члены должны) позаботиться, чтобы среди ее участников сложилось взаимопонимание, возник благоприятный «со-

циально-психологический климат». Этот промежуточный продукт соотнесем с литерой Е. В свою очередь, комиссия выдает информационный промежуточный продукт (заключение о возможности восстановления картины, о подходящих методах работы, о необходимых материалах, инструментах, утвержденное задание на исполнение художественно-реставрационных работ). Поскольку речь идет о картине как о художественной ценности и как о вещи, соответствующую информацию можно соотнести с литерами Ж, З.

Информация, выработанная комиссией важна не «на бумаге», а в головах участников работы, включая и нашего художника-реставратора. Следовательно, необходимым промежуточным продуктом является и осведомленность данного исполнителя о результатах работы комиссии (И). Далее, художник-реставратор приступает к кропотливой работе. Она предполагает его обращение к разнородным реальностям. И к таким, как толщина красочного слоя, потемневшие или утраченные места картины, используемые в работе материалы (растворители, клеящие составы и пр.). И к таким, как индивидуальная манера, замысел автора, способы его художественного письма и подобное (А, Г или Г, А).

Итак, если восстановим ход дел от предмета труда к конечному продукту (в терминах продуктов, обозначенных литерами), получим формулу: Б, А —> Д —> Е —> Ж, З —> И - ^ Д Г - ^ Б. Возможен и более детальный разбор, но мы ограничились общепонятными сведениями.

Правильное осознание предмета труда иногда называют «первым важным шагом на пути к профессионализму» [142. С. 27].

УПРАЖНЕНИЯ



Охарактеризуйте литерами (из табл. 1.2.1) продукты труда: урожай, ось для велосипедного колеса, торговая сделка, программа для компьютера, премьера спектакля, новый сорт пшеницы, электросварочный шов, интерес детей к охране природы, рецензия

на книгу, радиопередача, политический плакат, электроснабжение населенного пункта, пуговица, своевременный и безопасный рейс самолета, осведомленность присутствующих на вокзале о прибытии и отправлении поездов, общественное настроение группы в связи с полученным известием.

Примечание. Формулировки, которые вам покажутся слишком общими, можете изменить, уточнить по своему вкусу.

Выделите какой-либо продукт, производимый представителями хорошо знакомой вам (вашей) профессии, и постарайтесь построить формулу, отображающую его тип и последовательный ход возникновения.

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Можно ли по продуктам деятельности человека узнать что-либо (пусть предположительно) об особенностях его психики (его душевных качествах)? Что именно?
2. Какие пункты вы включили бы в программу психологического изучения человека по продуктам его деятельности? [87. С. 276—283].

Тема 1. Представления профессионалов и новичков о продуктах их труда (область труда ограничьте по вашему выбору).

Тема 2. Какой смысл связывают разные люди с одним и тем же продуктом труда? (Смысл, напомним, узнается в ответ на примерно такой вопрос: «Ради чего я это делаю?». Выбор субъектов — по вашему усмотрению) [130].

1.3. Обзорная характеристика мира профессий

Для чего иметь человеку представление о чужих профессиях? Не хватит ли того, что мы привержены к своей! Подобный вопрос мы отчасти затрагивали во введении. Здесь обсудим его более детально.

Обзорная осведомленность в мире (универсуме) профессий — звено мировоззрения, образа мира. Вместе с тем это есть одна из психологических основ уважительного отноше-

НННјс АрујНМ людям, их инаковости. А это немаловажно для "предупреждения и смягчения непродуктивных межлюдских столкновений. Любовь к своему делу может неосознанно приводить человека к обесцениванию прочих занятий («моя профессия хорошая, другие — хуже»). Это ведет и к нежеланию знать о них. Возможно, катастрофы не произойдет, если о них не знать, не думать. Но продвижение к мастерству, полагаем, будет затруднено. Добавим, что в современном обществе человеку приходится не раз задумываться и о смене профессии, специальности, места работы. Общая ориентировка в мирз профессий здесь тоже оказывается нужной.

Субъекты, труда, действуя в среде, выделяют, определяют некоторые предметные области, имеют в виду свои цели, прибегают к каким-то средствам. И это происходит в столкновениях с теми или иными условиями (как внешними, так и внутренними, психологическими). Поэтому нелогично строить классификацию профессий, отрешенную от субъекта, бес-субъектную (пусть и ради борьбы за некую «объективность»),

При подходе к классификации профессий важно принять во внимание сложившееся к настоящему времени разделение труда в обществе. Оно произошло не только в связи с «объективным» (не зависящим от человека) развитием форм движения материи (неживая природа, живая природа, общество, сознание людей), но и в связи с особенностями, возможностями субъектов труда. Например, наука и искусство — это области производства информации. Выходит, это «одно и то же»? Да, между ними немало сходного. Но фактами являются также относительное преобладание у разных людей функций второй («словесной») или первой («образной») сигнальных систем головного мозга, функциональная асимметрия его полушарий [48. С. 345—368], [138. С. 33, 34, 84—88], [234. СП 9— 186]. И у одних людей могут преобладать функции переработки словесно-логического материала, у других — образного (тоже со своей своеобразной логикой). Это может влиять на разделение труда.

Приходится считаться и со следующими обстоятельствами. Техника, основанная на физике, химии, геологии, математике во многом обусловлена требованиями общества. Оно задает назначение механизмов, машин, технологических установок. Органы управления машинами сообразованы с особенностями человека. В то же время в области техники указанного рода человеку предлагаются предметные системы, подчиненные законам неживой природы. Здесь важны точные расчеты, возможны вмешательства в предмет труда без учета многих моральных ограничений («испытать на излом», «выломать и заменить», «уничтожить» и пр.). Работа в области такой техники психологически родственна во многом работе с неживыми (абиотическими) природными системами.

Но есть области техники, основанные на общей биологии, микробиологии, анатомии и физиологии растений, животных, человека. И здесь нужен несколько иной склад ума субъекта, нежели в областях ранее упомянутых. Нужно ориентироваться в процессах саморазвития живых систем, в их возможной необратимости. Скажем, недоделанный дом или ступенчатый валик для будильника можно оставить в пятницу, чтобы продолжить работу в понедельник или даже через месяц. Можно и все переделать. А живые системы существуют «самочинно» и «без выходных». Оставишь культуру микробов или новорожденных телят без нужного тепла, питания и придешь к непоправимым событиям. Очевидно, что, например, инженером-механиком не подумают заменить зооинженера. Итак, есть области техники, работа в которых психологически родственна работе с живыми (биотическими) природными системами.

Приведенные оговорки важны для того, чтобы обосновать выбор минимума разновидностей психологически родственных профессий.

Типы профессий (первый ярус их психологической классификации)

Типы профессий выделяются на основании сочетания признаков предметной области и особенностей субъекта труда. Укажем пять таких типов (по [96], [92]), названных для краткости условно.

1. **«Человек — природа (живая)» (П).** Сюда отнесены и профессии, предметные области которых связаны с техникой, основанной на биологических, сельскохозяйственных науках: растениевод, лесовод, фитопатолог («айболит» для растений), животновод, микробиолог и подобн.
2. **«Человек — техника (и неживая природа)» (Т).** Работники имеют дело с неживыми (абиотическими) предметами, системами (природными и техническими). Примеры приведите самостоятельно.
3. **«Человек — человек (и социальные системы)» (Ч).** Предметом распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются люди, их сообщества, группы. Примеры: продавец продовольственных товаров, организатор производства, менеджер по персоналу, врач, учитель.
4. **«Человек — знаковая система» (ПТ).** Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы, таблицы — вот предметные миры, которые занимают представителей этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, картограф.
5. **«Человек — художественный образ» (Х).** Явления, факты художественного отображения, оформления действительности — вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры: художник-декоратор, концертный исполнитель, артист балета, живописец и т.п.

Нельзя все профессии строго распределить на пять подмножеств. Но малое количество типов удобно как средство обзорной ориентировки в огромном универсуме разновидностей человеческой деятельности.

Практически при отнесении профессий к тем или иным типам можно учитывать наиболее специфические, основные признаки профессиональной осведомленности и деятельности людей, основные их функции, требующие наиболее длительного и изощренного профессионального образования (включая и самообразование). Например, руководитель хорового коллектива, вроде бы «управленец», «организатор». Но ясно, что ядро его компетентности составляет художественная, а не «менеджерская» образованность и культура. Каждая профессия может характеризоваться одновременно признаками различных типов, но в разной мере. В этом случае отнесенность профессии к подразделениям (таксонам) классификации можно выразить в виде формулы, включающей последовательно (частично в скобках) несколько соответствующих буквенных обозначений. Например, в случае руководителя хора — Х, (Ч). В случае, скажем, агронома — П, Ч, Т, (З). Ведь агроном — это и специалист в определенной отрасли растениеводства, и организатор производства, и знаток сельскохозяйственной техники, агротехники. А иногда он и картограф, составляющий специальные карты угодий данного хозяйства.

Классы профессий (второй ярус их психологической классификации)

....

В пределах каждого типа можно выделить классы по признаку целей труда, определяемых в ответ на вопрос «Что делать?» (операционально). Речь идет не просто о внешне заданных целях (не о ничьих «мишенях»), а об образах желаемого будущего, принятых субъектами труда. Все разнообразие целей можно, стремясь к минимуму классов профессий, сгруппировать в три блока по признаку преобладания следующих целей: а) *распознать, оценить* нечто известное, б) *преобразовать* нечто в объекте труда, в) *изыскать, придумать* нечто неизвестное.

Гностические профессии (Г) (от греч. gnosis знание, познание). Примеры в типе «Человек — природа»: контролер-

приемщик фруктов, дегустатор чая¹. В типе «Человек — техника»: пирометрист, контролер готовой продукции, мастер-диагност сельскохозяйственной техники. В типе «Человек — человек»: инспектор, дознаватель, следователь. В типе «Человек — знаковая система»: корректор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор. В типе «Человек — художественный образ» функции распознавания, оценки выполняют многие работники (критики, искусствоведы и подобн.).

Преобразующие профессии (П). Примеры в типе «Человек — природа»: мастер-плодоовощевод, мастер-животновод. В типе «Человек — техника»: слесарь-ремонтник, оператор прокатного стана. В типе «Человек — человек»: педагог-тренер, экскурсовод, руководитель организации (поддержание ее в стабильном состоянии предполагает множество «вмешательств», преобразующих действий). В типе «Человек — знаковая система»: оператор клавишного пульта управления (соответствующей техники много), бухгалтер, чертежник-картограф, редактор издательства. В типе «Человек — художественный образ»: цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.

Изыскательные профессии (И). Примеры в типе «Человек — природа»: летчик-наблюдатель рыбного (или лесного) хозяйства, биолог-исследователь. В типе «Человек — техника»: раскройщик верха обуви, раскладчик лекал (в швейном деле), инженер-конструктор. В типе «Человек — человек»: воспитатель, организатор производства. В типе «Человек — знак»: программист, математик. В типе «Человек — художественный образ»: художник по проектированию интерьера, композитор.

¹ Предельно краткие ряды примеров здесь и далее в подобных случаях можете продолжать или корректировать сообразно вашему опыту и разумению.

*Отделы профессий (третий ярус)
их психологической классификации)*

В этом ярусе множество профессий подразделяется по при-
^ТКУ^рѣдств"труда."В данном контексте" средством труда бу-
дем" считать любую целостность, которую человек преднаые-
ренжожпользуѣт для реализации образов желаемого будуще-
го (целей деятельности). Средствами труда могут быть в этом смысле не только вещественные предметы, инструменты, системы (линейка, прокатный стан), но и мысленные схемы решения задач, выразительные средства поведения, речи. Например, что является «линейкой» для машиниста башенного крана, когда он подает на стройке многотонную панель и должен сделать это точно? «Линейкой», частью средств труда здесь является «глазомер», мысленно удерживаемые представления об образцах расстояний.

Особенности и возможности организма человека, его речи, тактик поведения тоже могут выступать в орудийной функции, т.е. в роли *средств* воздействия на предметную область труда (например, у актера).

В орудийной функции может выступать и организационная система, группа людей (предельный случай — военное подразделение является для военачальника средством решения задач ратного труда).

Что касается собственно внутренних, психологических средств деятельности, то они есть у представителя любой профессии и существенно определяют мастерство в деле. А в некоторых случаях они являются преобладающими, основными. Чем меньшим количеством внешних вещественных средств снабжен, окружен работник, тем более высокие требования могут предъявляться к функциональным, внутренним средствам его труда. Часто причина неуспеха в профессиональном образовании (включая и самообразование), в работе коренится как раз в недооценке именно этих средств деятельности.

В связи со сказанным, прежде чем обратиться к разновидностям профессий, различаемых по признаку средств труда, предельно кратко ознакомимся с психологической группировкой самих средств труда (конкретные примеры постарайтесь привести самостоятельно).

Функциональные средства труда

А. Внешние по отношению к снанию™ ответственного исполнителя:

1. выразительные средства поведения, речи (применяются в профессиях типов Ч и Х — в работе учителя, актера, диктора, руководителя);
2. организм человека, его подсистемы, органы (в работе артистов балета, спортивных педагогов-тренеров, певцов, цирковых акробатов);
3. организационные системы, специально подготовленные группы людей, подчиненные ответственному руководителю (хор, оркестр, экипаж, экспедиция, подразделение государственной службы и подобн.).

Б. Внутренние (входящие в сознание, память исполнителя):

1. закрепленные в речи (созданные в общественном и/или личном опыте) правила, стратегические и тактические планы поведения, действий;
2. несловесные (невербальные) психические образования (мысленные образцы продуктов, процессов, условий работы, стереотипы успешного поведения, эмоционального реагирования, образцы мимики и подобн.).

Вещественные средства труда

А. Средства для приема, получения, «добычи» информации:

1. приборы, дающие изображения;
2. приборы, дающие информацию в виде условных знаков, сигналов.

Б. Средства для обработки, переработки информации.

В. Средства для передачи информации среди людей, в обществе.

Г. Средства для осуществления практических воздействий на объекты в природных, технических, информационных системах:

1. ручные (простые и механизированные) инструменты;
2. машины с ручным управлением;
3. автоматические, автоматизированные системы, аппараты для длительных, непрерывных, скрытых процессов.

Теперь назовем *подразделения третьего яруса* рассматриваемой нами *классификации профессий*. По признаку основных средств труда в рамках каждого класса могут выделяться (но не всегда) четыре отдела.

Профессии ручного труда (Р).

Профессии машинно-ручного труда (М).

Профессии, связанные с применением автоматизированного и автоматического оборудования (А).

Профессии, связанные с заметным преобладанием функциональных, в частности внутренних, средств труда (Ф).

Группы профессий (четвертый ярус Ихпсихологической классификации)

В данном, ярус,е. предельно краткдм обзорно представлены группы, профессий по признакам условий труда. Представление об условиях труда вытекает, в частности, из понимания структуры среды. Среду можно видеть как множество предметных физико-химических, биологических, гигиенических обстоятельств. Они важны, и соответствующая тематика основательно разработана и представлена в публикациях, включая и подробнейшие справочники по вопросам гигиены, охраны труда.

Но, кроме того, есть и другие обстоятельства, факторы условий среды, пусть «не бьющие в глаза», но не менее важные для обеспечения физического и душевного благополучия работающих людей. Речь идет об организационных культурах, организационных режимах, об информационных потоках, о

распределении ответственностей, о стиле деловых взаимоотношений и подобном. Соответствующая область вопросов пока еще недостаточно разработана, а имеющиеся научные результаты не всегда широко внедрены в практику и не всегда имеют правовую поддержку. Здесь если не «целина», то широкий фронт для будущих работ.

Можно для предварительной общей ориентировки — «с птичьего полета» — выделить четыре группы профессий, видов труда.

Труд в условиях обычного («бытового») микроклимата (Б).

Труд с длительным пребыванием на открытом воздухе с возможными резкими перепадами температуры и влажности (О).

Труд в необычных условиях — под землей, под водой, в цехах с неизбежными вредностями, на высоте, в полете, а также в условиях угроз и опасностей общественного толка (Н).

Труд с повышенной моральной ответственностью за здоровье, жизнь, психическое (умственное, нравственное) развитие людей, за большие материальные и духовные ценности (М). В данном случае особенно отчетливо проступает тема о том, что условия труда могут быть не только внешними, но и внутренними, психологическими. Но это особый вопрос (см., [87. С. 87—91]), к нему вернемся в другом контексте.

УПРАЖНЕНИЯ



Используя заглавные литеры, которыми выше обозначались типы, классы, отделы и группы профессий составьте классификационную формулу вашей профессии. Тем самым вы определите ее место в рассмотренной классификации. Для чего? Выполняя упражнение, вы, вероятнее всего, с пользой для своего профессионального роста «вычерпаете» ряд новых для себя признаков, особенностей своей профессии.

В помощь приводим схему, включающую компактную сводку литерных обозначений разновидностей профессий. В соответствии с ярусами классификации профессий формулу (как це-

ГЛАВА 1. Субъект труда и трудовой пост как конфликтующие реальности

почку знаков) можно разделить на четыре позиции, разделенные пробелами или точками.

Формула вашей профессии

?

Группы профессий

Б О Н М

Отделы профессий

Р М А Ф

Классы профессий

Г П И

Типы профессий

П Т Ч З Х

Составьте формулы нескольких «чужих» профессий по вашему выбору. Можете воспользоваться теми примерами, которые встречались в данном параграфе. Краткие описания разнотипных профессий, составленные для целей профориентации молодежи, можно найти в [145-150], [91. С. 442-508].

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Возможны ли нежелательные изменения психики человека в связи с освоением им профессии, приобщением к ней?
2. Замечали ли вы типичные проявления психического склада представителей вашей профессии, отличающие их от представителей каких-то других профессий?
3. Вам приходится согласовывать время выполнения работ, действий (в основной деятельности) с ходом событий в среде? Это легко?

Тема 1. Осведомленность о мире (универсуме) профессий как составляющая общей культуры человека.

Тема 2. История профессии (уточнение предмета по вашему выбору).

Тема 3. Явления «исчезающей сложности» в (вашей) профессии.

1.4. О требованиях трудового поста к человеку

Мысль о том, что занимаемая человеком должность, его место в трудовой жизни предполагают наличие у субъекта некоторых качеств (как бы «требуют» их), подразумевается обычно и без особой науки. Например, в деловой грамоте крестьян Восточной Сибири XVII в. находим формулировку требований к человеку, выбираемому на год мирским старостой (своего рода менеджер по персоналу, как теперь бы сказали). А именно: выбирать «человека добра, душою пряма... и не вора, и не бражника, и не миропродавца, кому бы мочно в государевых делах и денежных сборах верити» [11]. (См. [87. С. 91—102, 117—130].)

Трудовой пост не является субъектом (сознательным зачинщиком чего-либо). Говоря о «требованиях» трудового поста, мы считаемся со стилистикой русского языка. Говорят же: «солнце восходит», «ветер дует», и современные люди понимают эти условности речи. Они не подразумевают при этом каких-либо чудищ, которые восходят, дуют, требуют и пр. Подобные выражения являются, возможно, красивыми, поэтическими пережитками тех древних времен, когда возникали языки и когда люди приписывали свои субъектные свойства силам природы, внешним системам, одухотворяли и даже обожествляли их. Этим они как бы приподнимали над обыденностью важные для них ситуации, что помогало, вероятно, сосредоточиться, организовать соответствующим образом.

На самом деле речь идет о частном случае выражения надежд, ожиданий, требований к человеку со стороны других людей, общности (и требований его самого к себе). Правда, эти надежды, ожидания, требования людей выражены часто через посредство многих и разных промежуточных звеньев. Общим, родовым понятием, которому логически подчинено понятие «требования трудового поста к человеку», является понятие социальной нормы. Остановимся на нем чуть подробнее.

Немного о множестве социальных норм

Почему «социальных», т.е. общественных? Если, положим, я кую раскаленный металл, то ясно, что требуется поспешать, пока он не остыл. Ясно, что удары надо наносить сообразно свойствам вещей (вязкости, ковкости, «красноломкости» металла, тяжести молота и подобн.). Здесь требования ко мне и моим действиям предъясняются, казалось бы, вовсе не обществом, а стечениями неживых обстоятельств: предметом, средствами, условиями работы. Но и здесь за фасадом вещественных обстоятельств нетрудно усмотреть других людей с их опытом, разумением, надеждами, ожиданиями, властными полномочиями, требованиями.

Для чего я кую? Чтобы звон шел по всей округе? Нет, мне задали сделать, положим, чеку к оси телеги или подкову. И сделать надо именно это, сегодня. Форма, величина изделий исторически закреплена в документах или в личном опыте людей. До какого цвета нагревать металл перед ковкой — до «малинового», «соломенно-желтого» или каких-то их тонких оттенков? Это известно более опытным людям. У них я, положим, учился, и они рассчитывают, что я не «запорю» заготовку (в нее уже вложен немалый труд многих и многих людей, включая рудокопов и металлургов, и даже возчиков, и тех, кто доводит продукт до потребителя). Все это, кстати, и факты культуры (достижений общества). Поэтому правомерным является и словосочетание «норма культурная» (значение его часто трудно отличить от значения слов «норма социальная»). Будем пока говорить просто «норма» и вернемся к прерванной мысли.

Итак, нельзя отрицать, что многие требования к работающему человеку задаются как бы непосредственно вещественной технологией дела. Но любая технология с ее, казалось бы, «объективными» требованиями все равно является порождением не природы, а общества. И любые требования, нормы, культивируемые в профессиях, являются по своему происхождению и своей умопостигаемой сути общественными, хотя и сообразованными с природными свойствами вещей.

Нормы отличаются от законов природы. Законы природы и многие обусловленные ими свойства вещей относительно устойчивы в масштабах человеческой жизни. Они познаются, открываются, используются. Нет смысла в вопросе о том, хорошие они или плохие. Они есть, и все тут. Нормы же складываются, создаются в группах людей, в сообществах, в обществе в целом. Они могут и изменяться — даже не один раз — в пределах человеческой жизни.

Для каждого человека нормы, как и законы природы, могут быть до поры до времени неизвестны. И они могут быть для него предметами познания, усвоения, учета, успешного или ошибочного использования. Но, правда, они могут быть не только хорошими, но и плохими (об этом после). Хорошо, если нормы сообразны природе и психике человека. Обратимся к общему вопросу о сущности норм.

Под нормами будем понимать образцы поведения, подразумеваемые в данной организованной общности людей и задающие системы представлений о должном, желательном, допустимом, нежелательном, запрещенном в жизни и деятельности человека. См. [227. С. 441—442], [121. С. 321, 369—373], [13].

Нормы, сложившиеся в данном сообществе и свойственные его представителям, могут быть кем-то хорошо осознаны, сформулированы в речи и даже изложены письменно (хоть на «каменных скрижалях»). Нормы могут и придумываться в порядке законодательных инициатив, законотворчества и пр. Однако действительными регуляторами поведения людей являются не сами по себе материализованные, объективированные нормы, «писанные законы». Правда, их, казалось бы, можно потрогать, указать на них пальцем, и это помогает их осознать. Более того, эти нормы легче оснастить мерами поощрения и наказания (санкциями), специальными блюстителями порядка, «силовыми структурами» и т.п.

Но все же действительные регуляторы активности людей в обществе: — это те нормы, что существуют (оказались) во

внутренних мирах людей, в психике (в сознании и даже в области несознаваемого).

Важный факт состоит в том, что помимо норм не существует каких-либо иных способов надежно и надолго организовать (объединить в систему) людей. Внешние ограды, цепи, «кнуты и пряники», бомбардировки и пр. дают мнимые эффекты, не говоря о том, что они мало приличествуют званию Человека.

Разнообразие норм очень велико как в плане историческом, так и в «современно-срезовом». Это и первобытные «табу» (священные запреты), «тотемы» (предметы почитания, образцы для следования), и сословные предрассудки («родившемуся рабом — рабом и быть»). Это и научно обоснованные или просто насильственно навязанные принципы морали, права, работы (кодексы, конституции, своды законов, уставы, технологические карты, правила внутреннего распорядка и т.п.).

Формы выражения норм, доведения их до сознания членов общности могут быть также очень разнообразны. Это могут быть четкие и однозначные речевые формулировки, это могут быть яркие многомерные, многоцветные образы искусства, обычаи, обряды. Это, далее, могут быть и «молчаливые» образцы поведения и деятельности, поступки реальных лиц или исторических героев. Это могут быть и предметы, стечения обстоятельств исторически выработанной среды обитания и труда. Так, например, сложное устройство станка предполагает и как бы «требует», что к нему нужно ставить высококвалифицированного работника. Наличие стульев, скамеек или только ковров, постланных на полу, соответственно предполагает и требует сидеть либо на мебели, либо на подстилке «ножки калачиком» и т.п.

К числу норм относятся, прежде всего, идеологические, моральные принципы (начиная от закрепленных в народном сознании житейских предписаний, профессиональных, религиозных заповедей и рекомендаций и кончая философскими, научными, политическими формулами). Это, конечно, также

и законы (в юридическом значении слова), указания высших органов власти, государственные стандарты, ведомственные постановления, планы. К нормативным документам относятся, понятно, уставы, своды правил внутреннего распорядка учреждений и организаций, приказы, технологические, должностные и подобные инструкции, определяющие порядок, способы, условия, цели трудовой деятельности на конкретных трудовых постах. Функцию норм выполняют и правила учебной, игровой деятельности. Упомянем также разного рода предписания, разрешения, запреты, команды, оценочные суждения, идеи, отношения, выражаемые руководителями групп в адрес их членов, а также и самих этих членов в отношении своего окружения.

Нормы (как достояние народного сознания или определенного субъекта и как регуляторы поведения людей) могут и не иметь четкой словесной формулировки. Даже молчаливо переживаемые чувства, предчувствия, опасения или энтузиазм опытных людей по поводу возможностей и ограничений деятельности в окружающей предметной среде фактически выступают в функции норм, регулирующих деятельность.

Если иметь в виду достаточно сознаваемые нормы, то специалисты различают в них четыре группы характеристик (см. [74]).

1. Содержание нормы. Это более или менее ясное представление, описание, определение того, что ожидается, требуется от членов той или иной общности. Здесь могут быть заданы или *образцы* некоторых вариантов активности человека, или *пределы* варьирования действий, поведения, образа жизни, или *общие принципы*, «лозунги», которые соответствуют интересам данной группы или общества в целом («Береги платье снову, а честь смолоду», «Продай кафтан, да купи буквицу»). Примеры из жизни и работы подбирайте здесь и далее сами.
2. Адресат нормы. Указание категорий, разновидностей людей, к которым относятся требования нормы («Приглаша-

ются все желающие» или «Посторонним вход воспрещен»).

3. **Условия приложения, применения** нормы. Указание, описание тех ситуаций, стечений обстоятельств места, времени, в которых данная норма должна соблюдаться («Учись покое хрящи не срослись», «Не за свое дело не берись, а за своим не ленись»).
4. **Модальность** нормы. Имеется в виду качество нормы, выражаемое такими словами как *разрешение*, *акцентирование* (подчеркивание предпочтительных вариантов поведения, действий), *обязывание*, *запрещение*, *порицание*, *одобрение* и подобн.

Полезно как-то упорядочить все несчетное множество норм, чтобы сделать его для нас более или менее обозримым. Это можно сделать по признаку основного содержания норм. Итак, возможны следующие крупные разновидности норм: 1) идейно-политические нормы; 2) философско-методологические, научные; 3) нравственные; 4) правовые; 5) деятельностные. К этой последней разновидности отнесем те нормы, которые регламентируют протекание определенной деятельности — трудовой, учебной, игровой — и ее разнообразных составляющих. Вопрос о том, какие нормы, когда и для кого являются первичными, а какие производными, не является бесспорным, и мы оставим его в стороне.

Пространство, время и требования к субъекту труда

Почему мы, начиная с Введения, пишем «трудовой пост», а не «рабочее место»? Дело в том, что далеко не всем профессионалам свойственно трудиться в четко очерченном островке физического пространства. Место работы может быть настолько причудливо распределенным в среде (как некая рассеянная «зона»), «переносным», что слово «место» становится мало подходящим для многих случаев. Представьте себе работу инкассатора, водителя транспортного средства, педа-

гога (разве он работает только в классе?), горноспасателя, следователя и так далее без видимого конца. Ряд примеров можете продолжить сами.

О структуре трудового поста речь шла во Введении. Были выделены семь его основных составляющих. Рабочее место — подструктура трудового поста (см. шестой пункт в описании упомянутой структуры).

Труд предполагает и пространство, и время, скорость, ритм действий и многое другое, о чем речь пойдет ниже. Вернемся к вопросам о пространстве. Мысленно поставьте себя, например, на место штурмана самолета или морского судна (см. [218]). Верстовых столбов и вывесок нет, кругом необъятные просторы, спросить о том, где вы находитесь и куда двигаться, не у кого. «Прохожих» не видно, а в условиях плохой видимости можно с ними и столкнуться. Остро осознается необходимость точной пространственной ориентировки (а на самолете, кстати, вас может снести на километры в сторону за время, пока вы вытираете платком пот на лбу). Высокие требования, к пространственной организации поведения, движений возникают во многих профессиях, например, у сборщиков микроэлектронных приборов. Надо ли напоминать о хирургах, музыкантах-исполнителях и многих других профессионалах? Едва ли найдутся профессиональные занятия, где не требовалась бы упорядоченность действий сообразно физическому пространству и соответствующим свойствам вещной среды.

Обратимся к некоторым вопросам требований трудового поста к временной организации деятельности человека.

Необязательная вставка. Напомним для контраста эпизод из «Мертвых душ» Н.В. Гоголя, чтобы вы могли лучше осознать и оценить встречающиеся *ныне* требования к учету времени в труде.

Чичиков «призвал к себе в тот же час Селифана [своего слугу, кучера. — *Е.К.*] и велел ему быть готовым на заре, с тем чтобы завтра же в шесть часов утра выехать из города непременно... Селифан произнес: «Слушаю, Павел Иванович»

и остановился... несколько времени у дверей, не двигаясь с места...

Ничего, однакож, не случилось так, как предполагал Чичиков. Во-первых, проснулся он позже, нежели думал, — это была первая неприятность. Вставши, он послал тот же час узнать заложена ли бричка и все ли готово; но донесли, что бричка еще была не заложена и ничего не было готово. Это была вторая неприятность...

Скоро Селифан показался в дверях...

— Да ведь, Павел Иванович, нужно будет лошадей ковать.

— Ах ты, чушка! чурбан! а прежде зачем об этом не сказал?

Не было разве времени?

— Да время-то было... Да вот и колесо тоже, Павел Иванович, шину нужно будет совсем перетянуть, потому что теперь дорога ухабиста... Да если позволите доложить: перед у брички совсем расшатался, так что она, может быть, двух станций не сделает.

— Подлец ты! — вскрикнул Чичиков, всплеснув руками, и подошел к нему так близко, что Селифан, из боязни, чтобы не получить от барина подарка, попятился несколько назад и посторонился. — Убить ты меня собрался? а? зарезать меня хочешь?... Три недели сидели на месте, а? Хоть бы заикнулся, беспутный, — а вот теперь к последнему часу и пригнал! Когда уж почти начеку: сесть бы да и ехать, а? а ты вот тут-то и напакостил, а? а? Ведь ты знал это прежде? Ведь ты знал это, а? а? Отвечай. Знал? А?

— Знал, — отвечал Селифан, потупивши голову.

— Ну так зачем же тогда не сказал, а?

На этот вопрос Селифан ничего не отвечал, но, потупивши голову, казалось, говорил сам себе: «Видишь ты, как оно мудрено случилось: и знал ведь, да не сказал!»...

...Но всему бывает конец, и лселанная минута настала... Через несколько часов бричка... выехала из ворот гостиницы. «Слава те, Господи!» — подумал Чичиков и перекрестился».

Если обратимся ко многим видам современного труда, например, труда операторов сложных человеко-машинных систем, то счет времени там может идти не на часы, а на секун-

ды и их доли. И цена оплошностей, недосмотров, ошибок памяти, внимания, мышления, недостатков предусмотрительности может быть очень высокой (аварии, катастрофы).

Особенно важны вопросы временной организаций действий людей, составляющих групповой субъект труда (экипажи самолетов, бригады хирургов и подобн.). При этом речь идет о повседневной, как бы будничной работе людей. Вопросы временной организации трудовых действий основательно (и в психологическом контексте) разрабатываются в исследованиях Ю.К. Стрелкова и его последователей [218], в частности, на весьма остром, выразительном материале труда авиаторов, где требования к времени действий могут быть предельно высокими.

Вопросы эти, думается, более трудны для понимания, нежели относящиеся к учету требований рабочего пространства (хотя, понятно, действия осуществляются сразу и во времени, и в пространстве). Поэтому, отсылая особо заинтересованного читателя к упомянутой публикации, все же позволим себе некоторые дополнительные разъяснения.

Можно указать на два *познавательных барьера*, препятствующих здесь уразумению сути дела. Их важно преодолеть. Они взаимосвязаны, но рассмотрим их порознь.

Первый барьер состоит в следующем. Житейский опыт и, возможно, некоторые философские идеи или геометрические представления (время — это ось абсцисс) создают у нас часто образ времени как чего-то чисто объективного. Образ какого-то равномерного течения чего-то, во что мы погружены, или идею о каких-то вселенских (или божественных) «ходиках», которые «тикают» независимо от нас. На самом деле такого времени нет. Это абстракция, выдумка, возможно, удобная для понимания части неживого мира, но не мира культуры [121. С. 80—85].

Идея относительности времени нелегко уживается с нашим житейским опытом, нелегко понимается и усваивается (это известно тем, кто изучал теорию относительности в курсе

физики). Правда, идея эта давно встречается и достаточно ярко, образно выражена в народном сознании. Так, например, одна исламская легенда рисует следующую ситуацию. Ангел Джибрил, улетаая на «белоснежном звере» с пророком Мухаммедом из Мекки в «отдаленнейшую мечеть» (в Иерусалим), задел кувшин, который начал падать. Мухаммед, прилетев в Иерусалим, руководил там общей молитвой, осмотрел семь небес, заглянул в одну из отдушин ада, вернулся и... успел подхватить падающий кувшин. Разве это не идея относительности времени? (По [171. С. 276—281].)

Вернемся к основному предмету нашего обсуждения. Множество процессов в мире (включая и социальные, психические) — это, образно говоря, множество «ходиков», идущих не обязательно согласованно. Они «тикают» сами по себе, с разной скоростью, с разными ритмами, моментами начал, концов, сбоев. И возникают задачи упорядочения, например, синхронизации или последовательного запуска, учета их. Иначе говоря, возникают, в частности, задачи *временной организации* действий людей. А значит, и задачи процессуального рассмотрения труда. Впрочем, призывать к этому идеалу легко, а осуществлять его трудно.

Второй познавательный барьер состоит в следующем. Когда мы обращаемся, например, к учебникам, пособиям, то они являют нам результаты науки в виде некоей научной картины изученных явлений. Картина эта по необходимости является статичной, неким «стоп-кадром», хотя наука изучает процессы. Никто, конечно, не отрицает, что мир процессуален («все течет, все изменяется»). Но разве не надо дать картину достижений науки на данном этапе? Надо. И это, вероятно, разумно и необходимо в каких-то пределах. Например, из учебников, пособий по психологии мы узнаем, что да, есть у человека личность. У личности есть такие-то свойства (их можно перечислить, описать). У человека есть мышление, ум, качества ума. Положим, есть широта ума, глубина ума, проницательность, быстрота и т.п. Образно говоря, научное знание представляется в виде некоторого огромного штабеля

хорошо наколотых, расклассифицированных, промаркированных дров. Согласимся, что это полезно. Тут удобно ориентироваться, находить то, что нужно.

Но есть и другая группа вопросов. Продолжая образное сравнение, заметим, что можно изучать не сами дрова, а то, как они горят. А соответствующие процессы, повторяем, идут с разной скоростью. Начинаются и заканчиваются или обрываются не одновременно. Каждый процесс идет отчасти сам по себе, в своем темпе и ритме. И приходится ввести понятие *собственного времени каждого процесса*. Это понятие не всем привычно. Не худо бы привыкнуть. Для начала можно и отбросить слово «время», отягощенное рядом нежелательных привычных представлений, и говорить о ходе, последовательности, цикличности и т.п. событий. Это и есть действительно существующее время. Временной подход к изучению явлений труда предполагает и соответствующие методы [218].

О разнообразии и структуре требований трудового поста к человеку

В первом абзаце параграфа процитирована деловая грамота XVII века, в которой излагаются требования к некоему руководителю. Они касаются не пространства и не времени, но особенностей общественной среды. А именно: чаяний, ожиданий мирян в отношении свойств, качеств мирского старосты как личности и субъекта деятельности. При этом предусмотрены качества и желательные и противопоказанные. Выражаясь современным языком, в данном документе, имеющем признаки общественной нормы, представлен личностный подход к подбору кадров.

Требования трудового поста могут относиться и к информационной составляющей среды. Работающему человеку приходится ответственно воспринимать, удерживать в памяти, мысленно перерабатывать и выдавать подчас большие объемы разного рода сведений, да еще и в условиях ограни-

ченного времени. Например, дежурный оператор сортировочной горки, диспетчер на железнодорожном узле, диспетчер аэрофлота могут быть захлестнуты потоками информации, требующими ответственных действий (двигательных, умственных, речевых). Например, на железнодорожном узле один товарный поезд готов к отходу, вагоны другого надо рассортировать по разным маршрутам, третий имеет срочный груз, и его надо как-то пропустить поскорее и т.д. Перед работником огромный пульт управления не только с телефоном, но и с множеством разных приборов, сигнальных устройств, индикаторов, рукояток управления, кнопок. Пишущему эти строки довелось видеть, как такому оператору в обеденное время поднесли тарелку с едой, и тот, не отрывая глаз от пульта, что-то «похлебал». Некогда, отвлекаться нельзя. Ошибешься.

Информации может быть так много, что переработка всех ее потоков может оказаться и непосильной для человека со всеми вытекающими из этого следствиями (см. [18]). И дело тут не обязательно, например, в человеке-операторе. Возможно, рабочее место спроектировано неудачно и работу следует распределить между несколькими работниками или передать некоторые рутинные функции управления событиями компьютеризованным средствам труда, если это практически реализуемо.

Поскольку различных трудовых постов очень много, нет ни малейшей возможности перебрать и рассмотреть все разнообразие возможных их требований к работникам. Ограничимся для начала тем, что предложим вам в форме упражнения разобрать требования какого-либо определенного трудового поста (вашего или хорошо вам знакомого).

УПРАЖНЕНИЕ

Вернитесь к Введению, где охарактеризована структура трудового поста. Семь пунктов, характеризующих эту структуру, используйте как *примерную программу* для аналитического рассмотрения (разбора) определенного трудового поста (по ва-

шему выбору). Постарайтесь построить как можно больше утверждений в ответ вопросы, приведенные ниже. Пусть ваши утверждения будут всего лишь предположительными, «пристрелочными», и пусть они будут выражены не в научной психологической терминологии, а на общепонятном, житейском языке: «Чтобы научиться плавать, надо лезть в воду». Самое главное — *подумать* над этими вопросами (в связи с каждым пунктом программы порознь и последовательно).

Вопросы следующие: 1. Какие личные качества в данном случае нужны? 2. Какие личные качества в данном случае будут помехой для хорошей работы? 3. Какие личные качества являются противопоказанными в данном случае? 4. Что в данном случае нужно знать, помнить? 5. Что нужно мысленно представлять по описанию? 6. Нужно ли в данном случае что-то придумать самому? 7. Что нужно уметь делать на уровне движений? 8. Что нужно уметь на уровне непосредственного познания (заметить, различить, оценить)? 9. Что нужно уметь на уровне мысленного познания (разобрать-собрать в уме, принять решение)? 10. Что нужно уметь на уровне взаимодействия с людьми (установить и поддержать контакт, поручить, приказать, согласиться, оказать помощь и т.д.)? 11. Что нужно уметь на уровне самоконтроля (преодолеть неблагоприятное настроение, сдержаться; повторно проверять сделанное на предмет обнаружения ошибок и т.д.)?

Предложенную вам программу и перечень вопросов не надо, превращать в догму, «обожествлять». Можете эти средства деятельности усовершенствовать сообразно фактам и своему разумению.

Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий

1. Что бы вы хотели улучшить (и как) в своей деловой среде?
2. Не приведут ли компьютеризация, автоматизация процессов труда к тому, что все работы станут «кнопконажимательскими», одинаковыми? И не отпадет ли надобность в выборе профессии «по душе»?
3. Что бы вы хотели улучшить (и как) в своих личных качествах?

4. Развитию каких личных качеств человека способствует работа в вашей (выбранной вами) профессии?

Тема 1. Варианты, пути и задачи установления соответствия между требованиями трудового поста и личными качествами человека.

Тема 2. Возможности и ограничения (объектные и субъектные) в деле подбора, расстановки и подготовки профессиональных кадров.

Тема 3. Данная профессия (по вашему выбору) в будущем.

Тема 4. Развивающие человека функции данной (по вашему выбору) профессии.

1.5. О некоторых требованиях к групповому субъекту труда

Человек, включенный в труд, фактически оказывается либо участником более или менее слаженной групповой работы (включая и деятельность по принятию групповых решений [83]) и, следовательно, членом организованной группы, общности, либо также и организатором, руководителем соответствующего объединения людей.

Об организационной реальности и организации

При целенаправленном взаимодействии двух или более людей складываются (отчасти преднамеренно, отчасти «стихийно») их взаимосвязи и взаимозависимости. Возникает умопостигаемая динамическая (изменчивая) система, которую можно назвать *организационной реальностью*. Взаимодействие людей может, конечно, быть не только деловым, производственным, но и досуговым, даже случайным. Далее мы без специальных оговорок будем иметь в виду организационную реальность в связи с явлениями, процессами труда.

Не исключено, что преднамеренно создаваемая (в деле жизнеобеспечения) организационная реальность была одним из первых истинно человеческих изобретений. Имеем в виду

распознавание и использование возможностей коллектива для перемещения тяжестей (сдвинуть камень, превратить ствол дерева в мост через поток), для борьбы с крупным зверем и подобное. Скорее всего, древнейшим изобретением человечества в области *орудийного оснащения* деятельности (орудий, средств труда) было не нечто вещественное (палка, камень и пр.), как обычно считают. Вероятно, это была организационная реальность, т.е. преднамеренное соединение усилий нескольких людей для решения задач, непосильных для одного. Именно в этом случае возникает нужда в понятной друг для друга сигнализации, речи со всеми следствиями этого обстоятельства (сознание как совместное знание, способность умопостигать незримое, отвлеченное мышление и подобное). В данной ситуации потребны (значит, возникают и развиваются) также психологическая направленность ума, способность понимать, что хотят и могут сотрудники, стремление и способность придумать, как можно на них повлиять, упорядочить их активность.

Слово «организация» в русском языке может обозначать и *процесс* некоторого упорядочения объектов, и некоторую действующую (и тем самым существующую во времени и пространстве) общественную *систему* (скажем, предприятие, бригаду, учреждение и многое подобное).

Из контекста обычно ясно, о чем речь. Мы будем употреблять это слово для обозначения соответствующих структур и притом в широком его значении. А именно будем иметь в виду любую структуру, включающую двух или более человек, более или менее тесно объединенных стремлением к некоторой цели [155. С. 9—125], [225. С. 77—106], [129].

Цель может быть названа, но внутренне не принята участниками, казалось бы, совместного действия (фактически у каждого своя цель регулирует его активность). В этом случае на самом деле организации нет. Классический пример тому дан в известной всем басне И.А. Крылова «Лебедь, рак и щука». Пишущему эти строки довелось наблюдать из окна,

как четверо мужчин взялись помочь водителю «Жигулей» выбраться с заснеженной обочины дороги. Двое толкали машину спереди, двое сзади. Возможно, они хотели создать «раскачку» буксующего автомобиля. Но согласованных усилий не было (для этого надо было, чтобы кто-то командовал всеми, включая и водителя, «куда» и «когда»). Ничего не вышло, остановили проезжающий транспорт, который вытащил буксующую легковушку «на веревке». Здесь одна организация развалилась в самом начале совместной активности людей и возникла несколько другая.

Существование организации может быть кратковременным (минуты, часы). Иногда это вполне целесообразно. Организация существует, пока действует, функционирует. Существование организации может быть и длительным, многолетним, если это нужно. В этом втором случае приходится думать об условиях устойчивости и ценного (прогрессивного) развития организации. Организации могут быть, в частности, весьма большими по признаку количества занятых в них людей; могут состоять из многих подсистем, так или иначе упорядоченных (по принципу иерархии, сети) и распределенных в пространстве. Организации бесконечно разнообразны по многим признакам. И мы ограничимся лишь общеориентирующими сведениями о них в контексте психологии труда.

Минимальные психологические условия возникновения и минимальная структура организации представлены на схеме 1.5.

Любое объединение людей погружено в некоторую среду. К среде отнесем и ближайшую объемлющую общественную систему, по отношению к которой рассматриваемая организация является подсистемой. К среде отнесем и множество других разнотипных (известных или возможных) систем. С ними рассматриваемая организация может взаимодействовать или не взаимодействовать, она может от них зависеть или быть относительно независимой. Отношения организации со средой обозначены стрелками, имеющими направления как бы изнутри системы в сторону среды и обратно.



Схема 1.5

Минимальная психологическая структура организации

Обсуждаемая структура организации названа минимальной, поскольку предусматривает лишь то, без чего организация (даже очень плохая, мало дееспособная) не состоится. Положим, кому-то хочется построить сельский дом. Один не построишь, нужны хотя бы «помочи»¹. Если цели одного внутренне не принимаются другими, организация невозможна. Если цели сознаются, принимаются, но нет знания о способах их осуществления («технология», «как?» и т.д.), организация

¹ В российских селениях издавна существовал и отмечался, по крайней мере в XIX веке, обычай, который так и назывался «помочи». Хозяин приглашал на помочи (в жнитве, в распахке, в строительстве и т.п.) «односельцев», жителей ближайших деревень [45. С. 32—70]. Существовали при этом некоторые нормы. В помочах участвовали те, кто сам пожелал. Работали бескорыстно и старательно. Но хозяин должен был угощать приглашенных. Он не должен был им делать замечания (мог только не пригласить их в следующий раз) и т.д.

невозможна. Если люди есть, но у них нет необходимых умений, опыта, побуждений и других субъектных качеств, организация не состоится. Если нет представлений о доступных внешних ресурсах, средствах, исходных материалах и подобном, дело не пойдет. [225. С. 79—106], [153. С. 9—39].

О типах организаций и условиях их хорошего функционирования

Существуют разные подходы к различению и классификации типов структур организаций. Дальнейшее изложение поведем с учетом позиций, выраженных в работах [225], [155], [218], [129]. Следует иметь в виду, что организация при своем возникновении может быть отнесена к одному типу, а в ходе развития преобразуется, приобретая черты других. Но все же можно различать некоторые типы структур организаций.

Линейная структура («паучья сеть», или структура строго единоначалия и подчинения). Все связи замыкаются на руководителя, наделенного властью и применяющего ее. Такая организация не может быть многолюдной. У руководителя («паука», или «Зевса», или «отца», как вам угодно) может не хватить времени и разума, чтобы вникать во все тонкости дела. Но такая организация нужна, когда приходится, например, действовать в условиях ограниченного времени. Многого зависит от способности руководителя (командира летного экипажа, группы спасателей и т.п.) правильно оценивать ситуации и принимать хорошие решения.

Функциональная структура (или «культура ролей»? или бюрократическая структура). Большая организация обычно характеризуется множеством функций. Представьте себе, например, даже не Министерство образования, а учебное заведение. Здесь необходимы и функции обеспечения содержания обучения, и хозяйственного обеспечения, и собственно воспитания подопечных, и заботы о многих жизненных нуждах сотрудников и подобное. Поэтому наряду с общим руководителем нужны и руководители, ответственные за *существен-*

но *разные* функции организации. Обычно такие руководители имеют положение (статус) заместителей, помощников главного руководителя, но фактически полностью отвечают за свои участки работы, являясь знатоками и умельцами «по своей части». Более того, многие «нити» социальных связей замыкаются на этих «заместителей», которые фактически принимают ответственные решения, управляя соответствующим ходом событий.

Организации данного типа могут быть стабильными. Люди как бы «прирастают» к привычным функциям. Поэтому такие организации обычно достаточно консервативны. Им не свойственны быстрые изменения в ответ на изменяющиеся запросы среды.

Адаптивная структура (или «культура задач», «культура проектов»). Организация изначально ориентирована на поиск заказов, определение проблем, задач, соответствующих возможностям членов организации (их знаниям, опыту). В связи с этим определяют возможности и ограничения при решении поставленных задач. Распределяют функции, роли между сотрудниками, возможно, привлекают дополнительных специалистов, организуют переподготовку своих и т.п.

Координационная структура (или культура существования, содействия индивидуальному успеху членов объединения). Члены объединения, если оно все же создается, не признают подчинения, руководства. Признают разве что функции мягкой координации со стороны одного из своих признанных собратьев по профессии. «Его Величеством» является каждый профессионал, входящий в сообщество. Нельзя сказать, что у такого объединения нет цели. Она состоит в том, чтобы содействовать достижению индивидуальных целей членов объединения. При наличии юридически фиксированного объединения делать это легче, чем в одиночку. Есть и интерес членов такой организации к способам работы, к личным качествам друг друга. Возможен организованный обмен опытом во имя профессионального совершенство-

вания себя и других, а также интерес к смежным, иным областям знания и практики. Речь идет, как вы поняли, о профессионалах, содержательно занятых решением нестандартных задач в области духовной культуры, образования, здравоохранения, науки, искусства. Предметные области их труда характеризуются большой сложностью, неопределенностью, изменчивостью. И далеко не всех людей это обстоятельство может привлекать.

Могут сказать: какая же это организация? Здесь же нет порядка! Порядок здесь есть, но он не внешний, а внутренний, внутрисубъектный, не явный для иного стороннего наблюдателя. Это, например, дисциплина мышления у исследователя, следование высоким идеалам искусства у работника художественной культуры. Это высокая ответственность у мастера медицинской диагностики, у оперирующего хирурга. Это высокая самодисциплина у педагога и так далее. Предполагается, что кто-то (государство, общество) должен позаботиться о материальных ресурсах, необходимых для жизни и деятельности членов объединения охарактеризованного выше типа.

Очевидно, что по образцу такого (последнего) типа организации не может работать не только пожарная команда или охранный предприятие, но и торговая точка, коммерческая фирма, промышленное предприятие, одним словом, большинство профессионально-трудовых объединений в обществе. Но и нежесткие координационные структуры на своем месте нужны, даже необходимы. Если поставить во главе театральной труппы «урядника» (пусть назвать его современно «менеджером по персоналу»), то едва ли конечный продукт театра улучшится. Актеры едва ли захотят быть безликим персоналом, управляемым по какой-то неведомой им науке. Они обычно хотят быть неповторимыми самочинными личностями.

Необязательная вставка. Помните иронический фрагмент из комедии А.С. Грибоедова «Горе от ума»? Приведем его в сокращении.

Репетиллов (*Скалозубу*).

...У князь-Григория теперь народу тьма,
Увидишь человек там сорок,
Фу! Сколько, братец, там ума!
Всю ночь толкуют не наскучат...

Скалозуб.

Избавь. Ученостью меня не обморочишь,
Скликать других, а если хочешь,
Я князь-Григорию и вам
Фельдфебеля в Вольтеры дам.
Он в три шеренги вас построит,
А пикните, так мигом успокоит!

Создаваемые и функционирующие организации не распадаются строго на «чистые» типы, но могут одновременно иметь признаки разных типов. В каждом случае приходится специально разбираться в неповторимом своеобразии данного объединения людей. Для чего? Есть специалисты, занятые вопросами улучшения деятельности организаций, содействия их развитию (специалисты по организационному консультированию). Но некоторая ориентировка в обсуждаемых здесь вопросах необходима каждому современному человеку-делателю в качестве элемента его личной общей интеллектуальной культуры.

Каким же все-таки требованиям должна удовлетворять организация (как *групповой субъект труда*), чтобы она функционировала хорошо?

Во-первых, в качестве субъекта труда она должна характеризоваться теми психологическими признаками, которые мы рассмотрели в параграфе 1.1. Речь идет о применимости этих признаков (при некотором переформулировании их) к групповым субъектам труда.

Во-вторых, специальные требования к организации, как следует из предшествующего текста, не могут быть едиными для объединений всех типов. В каждом случае есть много специфических деталей. Соответствующим вопросам посвящена значительная информация в имеющейся литературе. Эти

вопросы требуют обстоятельного специального рассмотрения, что выходит за пределы задач данной книги. И мы отсылаем особо заинтересованного читателя для начала к тем источникам, которые уже были указаны в начале данного параграфа. В каждом из этих источников приводятся обширные библиографические указатели.

УПРАЖНЕНИЕ

Ниже приведен (в сокращении) отрывок из «Педагогической поэмы» А.С. Макаренко, характеризующий некоторые его первые шаги как организатора воспитательного учреждения (колонии) для юных правонарушителей. Он был назначен губернским отделом народного образования заведующим колонией. Колонии практически пока не было. Были полуразрушенные здания. Ближайшие соседи перевезли и перенесли к себе «все, что могло быть выражено в материальных единицах... был вывезен, даже фруктовый сад».

Обратите далее внимание на то, какие вопросы могут вставать перед организатором дела, как он относится к подчиненному сотруднику. Есть ли тут признаки, которыми может характеризоваться тип замышляемой в данном случае организации?

«В колонии я уже застал завхоза Калину Ивановича. Он встретил меня вопросом:

— Вы будете заведующий педагогической частью?

— Почему? Я заведующий колонией...

— Нет, — сказал он, вынув изо рта трубку, — вы будете заведующий педагогической частью, а я — заведующий хозяйственной частью.

Представьте себе врубелевского «Пана», совершенно уже облысевшего, только с небольшими остатками волос над ушами. Сбрейте Пану бороду, а усы подстригите по-архиерейски. В зубы дайте ему трубку. Это будет уже не Пан, а Калина Иванович Сердюк... За ним было не менее пятидесяти лет различной деятельности...

— Как же, товарищ Сердюк, не может же быть без заведующего колония? Кто-нибудь должен отвечать за все.

Калина Иванович снова вынул трубку и вежливо склонился к моему лицу:

— Так вы желаете быть заведующим колонией? И чтобы я вам в некотором роде подчинялся?

— Нет, это не обязательно. Давайте я вам буду подчиняться.

— Я педакокике не обучался, и что не мое, то не мое. Вы еще молодой человек — и хотите, чтобы я, старик, был на побегушках? Так тоже не хорошо! А быть заведующим колонией — так, знаете, для этого ж я еще малограмотный, да и зачем это мне?.. Калина Иванович неблагоприятно отошел от меня. Надулся. Целый день он ходил грустный, а вечером пришел в мою комнату уже полный печали.

— Я вам здесь поставив столик и кровать, какие нашлись...

— Спасибо.

— Я думав, думав, как нам быть с этой самой колонией. И решив, что вам, конечно, лучше быть заведующим колонией, а я вам буду как бы подчиняться.

— Помиримся, Калина Иванович.

— Я так тоже думаю, что помиримся. Не святые горшки леплять, и мы дело наше сделаем. А вы, как человек грамотный, будете как бы заведующим.

Мы приступили к работе. При помощи «дрючков» тридцатилетняя коняка была поставлена на ноги. Калина Иванович взгромоздился на некоторое подобие брочки, любезно предоставленной нам соседом, и вся эта система двинулась в город со скоростью двух километров в час. Начался организационный период».

Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий

1. Если вам удавалось сплотить людей для достижения общей цели, как вы это делали?
2. В чем, по вашему мнению, могут состоять причины развала организаций разных типов?
3. Должна ли организация развиваться, чтобы существовать?

Тема 1. Типы организационных структур в (вашей) профессии.

Тема 2. Соотношение личных и общезначимых целей в организациях разных типов.

Тема 3. Служение и личный успех в системе целей труда.

1.6. О требовании человекообразности трудового поста

Слово «человекообразность» отсутствует в словаре русского языка. А вот слово «природосообразность» давно в ходу, например, в педагогике. Есть даже «принцип природосообразности». Согласно ему «...воспитатель в своей деятельности должен руководствоваться факторами естественного, природного развития ребенка» [201. Т. 2. С. 196].

Что же, природа заслуживает того, чтобы с ней нечто сообразывали, а человек — нет? Что-то не так. Рискнем употребить указанное выше непривычное слово. Тем более что словарь русского языка это нам не запрещает. Там говорится буквально следующее: «Человеке. Первая часть сложных слов со знач.: 1) относящийся к людям, к человеку, напр. *человекоподобный, человеколюбец, человеконенавистник*; 2) относящийся к возможностям или потребностям одного человека в определенный отрезок времени, напр., *человеко-доза, человеко-единица, человеко-койка* (в больнице, лечебном стационаре), *человеко-смена*» [164. С. 877].

Можно и в нашем случае говорить о «принципе человекообразности».

*Несколько слов в похвалу здравого смысла
и в порицание его*

Житейский здравый смысл нередко противопоставляется науке, а иной раз даже огульно обесценивается. Да, на основе здравого смысла не построишь ни скоростной бомбардировщик, ни ракету, чтобы его сбить. А все это кому-то нужно. И есть люди, увлеченно разрабатывающие соответствующие идеи, технические средства (используют, применяют их обычно другие). И нет единого мнения о том, кто из участников

всех этих дел преступники, а кто герои. Прелесть как устроено человечество!

Надо признать, что в области науки и техники, случается, додумываются до идей, которые в рамках здравого смысла давно известны и применялись. Но представитель науки или техники дает идеям новое словесное обозначение, и те выглядят как нечто вновь сотворенное. Так было с идеей учета особенностей работающего человека при проектировании и построении производственной среды, средств и условий труда.

В былые времена, положим, землелепец, ремесленник сами работали и по своему разумению совершенствовались, строили *удобную* для себя трудовую среду, многие внешние средства, условия своего труда. Пусть это был здравый смысл. Но его хватало даже для эстетического оформления обстановки труда (для чего, спрашивается, узоры, резьба на хозяйственных емкостях, на прялке, на дуге конской упряжи?). Здравый смысл предусматривал даже учет повадок, психики животных, используемых в производстве. Вот, например, рекомендация из известного «Домостроя» Сильвестра: «На водопой лошадей водить осторожно... *дать лошадям навалаться вдоволь* (курсив наш. — Е.К.), и вычесать их, и на дворе из колоды овсом накормить, прежде чем сам поешь, и попонами вытереть, и накрыть...» [246. С. 314]. Это ведь идея о некотором режиме, сообразованном с особенностями животных. Вспомните также конструкцию хомута, всей конской упряжи. Для чего потник, гужи, дуга? Важно было, в частности, чтобы оглобли находились на расстоянии от тела животного, давали некоторую свободу его неизбежным колебаниям.

Даже первые летчики были одновременно энтузиастами конструирования и изготовления своих самолетов. Естественно, что они оформляли кабину, сиденье, рычаги управления, одежду, очки и подобное так, чтобы это было им *удобно*. И здесь здравый смысл вполне выручал.

Современный участник проектирования и построения трудовой среды, средств и условий труда тоже, конечно, не

лишен здравого смысла. Но тот его уже мало выручает по причинам, охарактеризованным несколько ниже. Например, замечено (по [156. С. 25—30]), что программисты компьютерных систем в меру своего здравого смысла стремятся сделать работу конечного пользователя удобной и приятной. Им, например, приходит в голову разнообразить окраску экрана терминала, вводить разные фигурки, замечания, игровые сюжеты. Но это ли самое важное для конечного пользователя? Быть может, ему нужна большая *свобода* работы с информационными массивами? Оказывается, что да, действительно так. Гипертекстовые системы, позволяющие конечному пользователю быстро делать выборки информации по ключевым словам, по фамилиям авторов, по меткам и пр., оказались более удачной находкой, чем прежние «бирюльки». Эти системы создают конечному пользователю возможности выбирать своеобразные пути следования по массивам информации, хранимой в памяти компьютеров. Человек перестает себя чувствовать закрепощенным придатком машины. Это ему важно.

Если вспомним авиаконструктора, то в условиях современности он нуждается во многих справочных данных, в частности, о человеке. Например, конструируя сиденье, надо думать не о себе, а о типовых размерах и наименее утомительных позах человеческого тела. Нужны данные о зонах досягаемости рук, ног сидящего пилота. Пилот почти со всех сторон окружен приборами. А какие шкалы приборов наиболее быстро и безошибочно читаются? Можно ведь сконструировать и круглую, и вытянутую шкалы. А вытянутую шкалу можно расположить и горизонтально, и вертикально или хоть «наискось». Как же лучше? Можно сделать так, что будет двигаться не стрелка, а циферблат. А какой должна быть стрелка: клиновидной или в виде какого-нибудь чертика? Многого можно, но не все нужно. Авиаконструктору нужны сведения, например, и о том, какую громкость шумов двигателей, слышных в пассажирском салоне, можно считать допустимой, какие цвета интерьера салона радуют, успокаивают пассажи-

ров, а какие угнетают, утомляют, тревожат и пр. И мы упомянули только общепонятные крохи соответствующих сведений.

Конструктор рабочего места, исходя из лучших побуждений и здравого смысла, может организовать пространство так, чтобы, положим, оператор, водитель транспортного средства, пилот были избавлены от «лишних» движений. Хорошо. Но сильно обездвиженного работника клонит ко сну. А если заснешь, «вырубись» на полном ходу системы? И засыпают. Не случайно, например, некоторые водители вешают в кабине «перед носом» разные безделушки, лепят «мордашки» и пр. Кому-то это помогает противостоять монотонии (однообразию впечатлений) при продолжительной работе. Уместен индивидуальный подход.

*Об эргономике, инженерной психологии,
«человеческих факторах»*

Возникновение и развитие специальных знаний и их практических приложений, связанных с созданием техники (средств, условий труда), сообразованной с телесными и психическими особенностями человека, часто и упорно датируют обычно второй половиной двадцатого века. Это не совсем точно, о чем речь пойдет дальше. Но верно, что в этот период возникло резкое увеличение соответствующих публикаций, включая и справочники для инженеров, художников-конструкторов. Сильный толчок развитию соответствующих областей знания и практики был дан, как считают, второй мировой войной и бурной научно-технической революцией во многих странах. Широко распространились системы дистанционного управления производственными или разрушительными процессами, возросли скоростные возможности технических средств труда. Работающий человек все чаще оказывался перед необходимостью управлять могучими машинами, механизмами, большими системами, что повысило цену не только его верных действий, но и возможных оплошностей. Автома-

тизация, компьютеризация производства в самых разных его областях предъявили высокие дополнительные требования к функциям наблюдения, ума (принятия решений), самоконтроля.

Обострению несообразностей, рассогласований между требованиями трудовых постов и особенностями, возможностями работающих людей способствовало и следующее обстоятельство. Труд по *созданию* техники, с одной стороны, и по ее *использованию* — с другой, стал *все более дробно делаться* между разными людьми.

Отрасли знания и практики, на которые мы бегло намекнули выше, обособились. Они получили свои названия-этикетки (различающиеся в разных странах). Например: эргономика (греч. *ergon* — работа), инженерия человеческих факторов, Human Engineering (что-то вроде «гуманной, или человеческой, инженерии»), инженерная психология, техническая эстетика. Как водится, за одними и теми же словами стояли разные варианты понимания дела. Например (по [156. С. 22]), под «человеческими факторами» американские специалисты имели в виду все то в предметной области инженерии, что влияет на человека, создает ему возможности, ограничения. В нашей стране «человеческим фактором» стали называть собственно человеческую составляющую производства. Проводились, в частности, конференции, где речь шла об активизации «человеческого фактора» (т.е. людей) в народном хозяйстве [217].

Но в любом случае речь шла о комплексных междисциплинарных работах (исследованиях, разработках, операциях внедрения в практику), нацеленных на улучшение взаимосоответствия людей и трудовых постов, в частности, за счет совершенствования организационных, предметных условий, технических средств труда. Сделано и делается немало. Заинтересованный читатель может обратиться к соответствующим учебникам, пособиям, справочникам, обобщающим и экспериментальным работам [179], [57], [65], [158], [170], [69], [41], [ПО], [156], [34], [219], [239], [251], [252], [43], [61], [131].

Как не раз отмечалось выше, субъект деятельности может быть и групповым. И возникают вопросы разбора, оценки и проектирования средств поддержки групповой деятельности. В связи с этим иногда различают «микроэргономику» и «макроэргономику» [156. С. 12, 219—229]. Вторая ориентирована на деятельность нескольких или даже многих взаимосвязанных специалистов, организованных групп, организаций. Первая — на человека, рассматриваемого более или менее «отдельно». Заметим, что человек, работающий по видимости даже отдельно, в действительности включен в разнообразные, пусть не явные для глаза, зависимости, связи с другими людьми. Но все же человек и организация — это различающиеся предметы рассмотрения, воздействия, психологического обеспечения. Справедливо подчеркнуто: «...каждая реально работающая организация не менее уникальна, чем личность любого работающего в ней человека» [155. С. 258].

Подобием (аналогом) трудового поста *группового* субъекта является его место в организационной реальности общества, производства. Если мы мысленно вернемся к рассмотренной выше (во Введении) характеристике структуры трудового поста, то все семь ее пунктов можно переформулировать и применительно к групповому субъекту.

А именно (отчасти повторяем), групповой субъект немислим без *целей* деятельности. Цели не только могут быть заданы извне, но нередко должны быть порождены, уточнены в самой данной организации. Более того, важно, чтобы они были внутренне приняты всеми ее членами, что само собой не обязательно происходит. В противном случае организация может так или иначе расчлениваться на какие-то автономные составляющие, действующие несогласованно, и т.п.

Далее, *предметной областью*, «исходным материалом» группового субъекта труда очень часто бывает не только нечто привычное, само собой разумеемое, но и сложная ситуация неопределенности в окружающем мире, которую важно вначале еще и мысленно определить, осознать как целост-

ность. Важно оценить наличный и перспективный спрос на предполагаемые результаты труда, а также имеющиеся ресурсы, возможности и ограничения. Также важно оценить деловых партнеров, позицию органов власти, непосредственной администрации, оценить наличные конкурирующие группы. Должны быть приняты во внимание вопросы информационного, в частности, правового обеспечения деятельности и многое подобное.

Деятельность группового субъекта, как и индивидуального, предполагает и свои орудия, *средства* (в широком смысле слова). При этом особое значение приобретают специфические организационные средства, обеспечивающие правильное восприятие и понимание друг друга участниками группы, средства упорядочения информационных потоков внутри самой организации. Важной разновидностью их являются ныне средства компьютеризации трудовых процессов. Но, как справедливо отмечается, для этого мало закупить компьютеры, «железо». Новая техника останется «мебелью», если не провести множество специальных работ и с людьми, и с техникой [156], [155]. Надо и создать у членов организации правильное отношение к нововведениям (инновациям), и разработать программное обеспечение компьютеров сообразно специфике трудовых функций работающих людей (а эти функции во многом недоступны глазу, и их надо изучать). Все это разнородные, но взаимосвязанные задачи.

Сложным делом, подчеркиваем, является выявление, разбор, определение необходимых *трудовых функций* группового субъекта и рациональное *распределение* их между членами организации. Это, понятно, может быть документировано, в частности, в форме должностных инструкций. Не менее сложное дело — довести определенную систему функций до уровня сознания, умений, навыков и привычек членов группы.

Деятельность группового субъекта труда, как и индивидуального, регулируется *правами и обязанностями*. Если

субъект труда входит в законосообразную объемлющую организацию, то дело упрощается в том смысле, что часто не возникает необходимости обосновывать правомерность функционирования группы. Но если относительно самостоятельная организация создается вновь, то положение ее в обществе важно обосновать и зафиксировать юридически, привести в соответствие с существующими законами. Напомним (в качестве информации к размышлению) курьезный эпизод из одного рассказа А.Н. Толстого.

Два российских эмигранта в Турции проявили предприимчивость в целях наживы. Организовали некую «кофейню» под вывеской «Зайди и приятно удивись». Наняты были два музыканта-инвалида, еще какие-то особы. Подавалось спиртное, за ковровой занавеской можно было заниматься азартными играми в карты. Но вошел представитель закона. Он «свирепо выкатил глаза, пальцем чиркнул себя по шее и высунулязык...». Понятно без перевода с турецкого. Незаконное дело пришлось прекратить и переключиться на организацию, тараканьих бегов. Новое предприятие оказалось не противоречащим закону и прибыльным. Но появились подражатели. Пришлось повесить на дверях предупреждение, что «только здесь *патентованные* бега с уравнильным весом насекомых...». Одним словом, самостоятельная организация неизбежно оказывается в конкурентных отношениях с себе подобными; возникает борьба за ограниченные ресурсы и пр. Эти вопросы выходят за рамки психологии труда.

Что касается пункта, характеризующего производственную среду трудового поста, то он, как и предыдущие, полностью может быть отнесен не только к индивидуальным, но и к групповым субъектам. Но дело обеспечения *производственной среды* для группового субъекта, как правило, во много раз сложнее, чем в случае субъекта индивидуального.

Обеспечение хорошей деятельности группового субъекта, организации предъявляет высокие требования к соответствующим руководителям. Хороший руководитель — это

тоже профессия, в которой важен далеко не любой опыт и которой надо основательно учиться, учить себя.

Групповые субъекты труда, организации, как и индивидуальные, складываются, возникают и проходят определенные фазы *развития*. Эти особые вопросы мы пока оставляем в стороне. Заинтересованный читатель может обратиться, например, к [155. С. 106—125], [153. С. 331—387], [161. С. 335—406], [209. С. 51—56], [225. С. 77—106].

*Кратко об идеях учета субъектных факторов труда в России
(XVIII—первая половина XX в.)*

Не только в рамках здравого смысла, но и в недрах специальных областей знания и практики идеи человекообразности условий и средств труда культивировались много раньше, чем появились звонкие этикетки типа «эргономика», «инженерная психология» и подобн.

Сочинения М.В. Ломоносова содержат немало предложений разного рода средств, условий труда. И очень часто эти предложения обосновываются ссылками на особенности психики человека. Например, предлагая один навигационный инструмент, он пишет: «Для умаления скуки точного разделения целого квадранта и для получения большей исправности сие средство за лучшее почитаю» (цит. по [95. С. 16]. Подробнее см. с. 16—20). Вопрос «умаления скуки», переобозначенный в современных терминах, относится к важной проблеме предупреждения неблагоприятных состояний человека в труде.

Также в XIX и в начале XX в. в России были исследования, разработки, практические рекомендации, ориентированные на приспособление условий и средств труда к человеку. Можно подробнее ознакомиться с материалом на эту тему по пособию [98. С. 82—111]. Здесь же мы кратко воспроизведем лишь отдельные отрывки из него.

Идеи, которые в наши дни назвали бы инженерно-психологическими, эргономическими, организационно-пси-

хологическими разрабатывались в этот период применительно к нескольким областям. А именно: сельскому хозяйству, промышленности, воздухоплаванию, железнодорожному транспорту. Этим были заняты исследователи и практики — гигиенисты, инженеры, организаторы производства, позднее «психотехники». Ограничимся несколькими примерами.

Так, в «Записках для сельских хозяев, заводчиков и фабрикантов, издаваемых М. Павловым» (М., 1829—1830. Ч. 3) описана процедура оценки (с применением, как теперь бы сказали, производственного эксперимента) трех разных молотилок. Предпочтение отдается той молотилке, обслуживание которой оказывается менее утомительным. В брошюре С.К. Онучкова «Как предохранить себя от несчастий при работах на сельскохозяйственных машинах» (М., 1905) излагаются, в частности, предложения по усовершенствованию сиденья жатки (чтобы исключить возможное падение работающего под ножи машины, что случалось при традиционной конструкции).

В 1890 г. в докладе П.К. Энгельмейера «О проектировании машин. Психологический анализ», в частности, развивается мысль, что возможно и необходимо «...озаботиться тем, чтобы уход, осмотр, смена деталей были удобны» [249. С. 8]. В проекте В.И. Михайловского (1899 г.) даются многие предписания к построению технических устройств, учитывающие, в частности, особенности восприятия и движений работающих. Вот один пример из раздела «Паровые котлы»:

«п. 67. Водомерные трубки должны быть ограждены предохранительными оправами, не стесняющими наблюдения в них уровня воды, и снабжены указаниями, обозначающими низший допускаемый уровень воды» [185. С. 609].

С.Н. Кульжинский (1904) изучал оптические обманы, их причины, конкретные ситуации на железных дорогах. Он дал много практических рекомендаций по улучшению сигналов, их пространственному расположению, использованию днем, ночью, в тумане [120. С. 609]. Ведь было время, когда в резуль-

тате фантазии конструкторов один и тот же цвет светового сигнала мог на разных железных дорогах иметь противоположное значение. А каково при этом машинисту локомотива?

Калабановский (инициалы в публикации не указаны) в 1914 г. описал предложенную им «доску-схему» (прообраз современных мнемосхем) и ее применение на одной из железных дорог. Это наглядное средство отображало производственную ситуацию, разгружало память дежурного по станции, облегчало его работу, повышало ее надежность [78].

Большая работа проводилась по изучению и улучшению условий, режимов труда, а также в области, которая ныне может обозначаться как «организационная психология», «организационная культура», «организационно-психологическое проектирование» и т.п. Важно не слово с корнем «псих», а дело, в котором реализуются идеи человекообразной организации труда. Многие работы содержали психологически ценную информацию. А в некоторых случаях указание на психологию выносилось и в заглавия публикаций («Железнодорожная психология», «Психология и делопроизводство»). Подробнее см. [98. С. 101—111].

Специалисты прошлого осознавали факт нового направления, связанного с ориентацией на создание человекообразных средств и условий труда. Так Н.А. Шевалев (1911) предложил называть область знаний и практических мероприятий по созданию технических способов предотвращения несчастных случаев на производстве «социальной техникой» [244. С. 92]. Термин этот подчеркивал общественный, гуманный характер задач в рассматриваемой области знания и практики. Он (термин) не прижился в последующие годы. Но обсуждаемый здесь комплекс идей был сохранен (несмотря на общественные потрясения первых десятилетий XX в. в нашей стране) и развит. Это сделали наиболее компетентные и прогрессивные носители культуры в рассматриваемой здесь области. Отметим работу Н.А. Вигдорчика, опубликованную в 1925 г. [32]. Будучи гигиенистом, озабоченным «вредно-

ми» профессионального труда, автор рассматривает работающего человека отнюдь не только как организм. Он говорит, в частности: «...несоответствие между психологическими требованиями профессии и психологическими данными работника представляет собой не что иное, как профессиональную вредность» (Указ. соч. С. 50). Или еще: «Скука и однообразие профессионального труда мало интересуют общество, как экономическую организацию, но с точки зрения индивидуума эти моменты играют крупнейшую роль, так как отнимают у личности главную ценность жизни — богатство психических переживаний» (Там же. С. 306). И среду работающего человека этот автор понимает не только как физико-химическую (с ее возможной запыленностью, загазованностью и пр.), но и как состоящую «из смеси технических и социальных моментов» (Там же. С. 302 и далее). Речь идет и о «социальных вредностях», которыми должна заниматься, по мнению автора, особая гигиена — социальная.

Нам важно отдавать себе отчет в том, что вопросы человекообразности трудовых постов разрабатывались в отечественной науке и в годы, следовавшие за революцией 1917 г., независимо от употребления модных ныне терминов «инженерная психология», «эргономика», «организационная психология и подобных. Было бы неверным и нечестным видеть соответствующие приоритеты только где-то «там», «на Западе», как это подчас случается.

Так, в докладе Г.И. Челпанова «Ближайшие задачи психологии труда» на конференции по научной организации труда (НОТ) в 1921 г. излагалась программа, включавшая задачи «приспособления машины к человеку» (по [160. С. 37]). На вопросах рационализации техники настаивали и другие участники конференции (Там же. С. 38—39).

Создавались многие организации в области НОТ. Об одной из них узнаем, что ее участники в Казани провели рационализацию оборудования телеграфа. В результате затраты времени на прохождение телеграмм уменьшились в четыре

раза (Указ соч. С. 41). И общие идеи, и конкретные предложения по рационализации техники на основе учета особенностей человека, и факты соответствующих внедрений охарактеризованы в [76. С. 90, 104, 278, 316, 325 и др.], [160. С. 114—118 и др.].

Правда, работа этого рода велась в сложных условиях гражданской истории рассматриваемого периода. Возникли волны чрезвычайных мер по управлению обществом. В сочетании с некомпетентностью иных администраторов это приводило к тому, что рационализаторам труда, борцам за охранительное отношение к работающему человеку навешивались политизированные ярлыки («меньшевизм», «оппортунизм» и пр.). Например, оригинальные организационные идеи, выраженные в работах А.А. Богданова, предполагали, в частности, и проектирование новых социотехнических систем. Но позиция этого автора недооценивалась. Более того, его причисляли к «меньшевистствующим идеалистам». За что? За мысль об «оптимуме» в деле поиска способов работы (когда максимум продуктивности труда достигается при минимуме затрат). Подробнее об этом [160. С. 33—269].

Во время Великой Отечественной войны психология встала на службу воинскому труду. Разрабатывались психологические вопросы маскировочной техники, организации наблюдения, разведки. Разрабатывались специальные ручные инструменты с учетом особенностей дефектов раненых конечностей и стадий восстановления функций рук в ходе трудотерапии.

В послевоенный период наметилось существенное развитие психологических исследований, ориентированных на труд, в том числе на вопросы проектирования и совершенствования систем «человек — машина», что связывалось уже с термином «инженерная психология». Подробнее см. [160. С. 270—291] и ранее сделанные ссылки в конце предшествующего подраздела данного параграфа.

УПРАЖНЕНИЯ

Для чего их выполнять? Скорее всего, это занятие будет способствовать, как минимум, повышению вашей психологической зоркости, пытливости в отношении деловой среды индивидуальных и групповых субъектов, трудовых коллективов. Чтобы строить, полезно знать.

1. Придирчиво (критически) рассмотрите организацию, оснащение (всю структуру) своего трудового поста с точки зрения его сообразности вашим личным особенностям. Пофантазируйте на тему о желательных его преобразованиях.
2. Постарайтесь мысленно выделить ту организованную общность, в которую *вы* включены и которую можно осмыслить как групповой субъект деятельности. Мысленно разберите (конкретизируйте возможно подробнее) на этом материале рассмотренные выше в общем виде структурные компоненты трудового поста группового субъекта. Пофантазируйте о желательных изменениях в этой области.

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Если люди и группы уникальны, то не является ли абсурдной (нелепой, нереализуемой) задача сообразовать трудовые посты с их особенностями?
2. Означает ли уникальность субъекта труда отсутствие у него некоторых (возможно и многих) типичных (общих для других субъектов) свойств, личных качеств?
3. Не являются ли идеи индивидуального подхода к людям, группам вредным проявлением идеологии индивидуализма, разобщающей общество? И не делается ли это к удовольствию тех, кто рвется к власти («Разделяй и властвуй»)?
4. Как правильно понимать соотношение общего, особенно и единичного в явлениях действительности? См. [227. С. 183, 447, 469, а также 440, 441 и 569, 570], [7].
5. Каковы возможные варианты побуждений (смыслов — в ответ на вопрос «ради чего?») к овладению профессиональным мастерством? [142], [189], [188].

6. Как вам представляются возможные варианты желательных и нежелательных исходов из ситуаций взаимного несоответствия человека и трудового поста?

Тема 1. Принцип человекосообразности трудовых постов и историческое развитие ручных орудий труда.

Тема 2. Принцип человекосообразности трудовых постов и... (далее можете самостоятельно формулировать, детализировать темы, имея в виду составляющие трудовых постов, разновидности профессий). Можно также опираться на различные этапы донаучного развития человековедческих знаний или их развития на основе наук.

Глава 2

НЕЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ И НЕДОПУСТИМЫЕ ИСХОДЫ ИЗ СИТУАЦИЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ИЛИ НЕСООТВЕТСТВИЯ СОСТАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМЫ «ЧЕЛОВЕК-ПРОФЕССИЯ»

Что чему может не соответствовать или соответствовать в системах «человек — трудовой пост», «человек — техника» и подобных? Во-первых, очень многое. Во-вторых, некоторые явления несоответствия здесь могут быть ценными, поскольку оказываются источниками развития как субъекта труда, так и трудовой среды (техники, организации труда и т.п.). Вопрос не прост. Рассмотрению его мы предположим некоторое представление о *профессиональной пригодности*. И здесь опять возникает общий вопрос: о пригодности *чего* или/и *кого* идет речь? Ведь непригодными, малопригодными или вредными могут быть и предметная среда производства, и его организация. Так что профпригодность оказывается свойством не самого по себе человека «вообще», но определенной, «вот этой» системы «человек — среда». В одной системе

данный человек оказывается непригодным, а в другой весьма ценным.

2.1. Основные составляющие и ступени профессиональной пригодности

Существуют предрассудки о профессиональной пригодности. Часто на эту область явлений неправомерно (быть может, невольно) переносят ходы мысли, усвоенные по поводу вещественных неживых объектов. Так, считают, что та или иная пригодность к профессии у человека есть (как, скажем, прочность на разрыв у разных металлов или теплопроводность у стекла или дерева). Остается-де только ее своевременно определить, распознать (диагностировать). И готово! Можно-де решать вопрос о приеме человека на работу или соответствующую учебу. Это неверный ход мысли. Пригодность человека к какому-либо делу — качество *формирующееся*, складывающееся в деятельности, а не исконно присущее ему. Деятельности могут существовать только некоторые более или менее разрозненные предпосылки, «кочки опыта» и подобное, но не профпригодность как некая целостность, которую можно выявить «раз и навсегда», на мыслимое будущее.

Другой предрассудок, касающийся представлений о профпригодности, состоит в том, что нередко ее проявления, признаки ищут преимущественно на уровне индивидуальных, психофизиологических свойств человека. А свойства личности считают чем-то неопределенным, недостаточно стойким и не заслуживающим внимания. Иногда задачи оценки профпригодности в отраслевых службах поручаются не психологам, а только врачам. Действительно, если речь идет о *противопоказаниях* к труду и обучению по признакам состояния здоровья, то это — компетенция врачей. Есть достаточно развитая область знания и практики — *врачебно-трудова* экспертиза. И традиционно именно врачи оценивают, например, людей, частично или полностью утративших трудоспособность, в связи с отнесением их (на какой-то срок или постоянно) к

тем или иным группам инвалидности (непригодности) по здоровью¹.

Но здесь мы ведем речь о практически здоровых (в смысле широкой медицинской нормы) людях. И в этом случае игнорировать (обойти вниманием) *личностные* особенности было бы ошибочно. Во-первых, эти особенности могут быть ничуть не менее устойчивы, чем любые психофизиологические «константы». Известны, во всяком случае, события, когда человеку легче расстаться с жизнью, чем, например, с убеждениями, идеалами. Во-вторых, в целом ряде случаев недостаточная выраженность именно личностных качеств (или выраженность «не тех» качеств) делают человека абсолютно непригодным к определенной профессиональной работе. Вам нужен аморальный человек в роли педагога? Вам нужен жуликоватый юрист? Вам нужен инженер, равнодушный к технике? Нет, нет и нет. И ряд подобных примеров можно продолжать. Фактически в названных случаях тоже имеет место инвалидность. Но традиционно и прочно данный термин закреплен за явлениями нетрудоспособности по состоянию здоровья. Впрочем, гуманистически ориентированные врачи издавна придавали большое значение особенностям личности, психическому складу человека с отклонениями в состоянии здоровья. И в особенности четко это выражено в построении практики реабилитации (восстановления дееспособности) инвалидов. Чуть подробнее об этом см. [201. Т. 1. С. 357—359].

¹ Validus по-латыни означает крепкий, здоровый. Приставка «in» придает слову противоположное значение—слабый, немощный. Слово «валидность» прижилось в психологии для обозначения пригодности не человека, а диагностических (распознавательных) методик, средств (например, тестов и т.п.).

Далее по тексту встретится слово «реабилитация» от лат. rehabilitatio, что в широком смысле обозначает восстановление доброго имени или (в юриспруденции) восстановление в прежних правах. В медицине, психологии этот термин: употребляется обычно для обозначения приемов и процессов восстановления здоровья, дееспособности человека.

Еще один предрассудок состоит в недооценке важности осознания (рефлексии) человеком признаков и особенностей своей пригодности к данной деятельности. Часто предполагается, что оценкой профпригодности человека занимаются только особые специалисты, а сам он является объектом их работы. Примерно подобным образом поступают при так называемой бонитировке крупного рогатого скота (сортируют животных по породным качествам, «статям» и т.п.). Но, думается, что человек заслуживал бы положения не только объекта оценивания, но разумного участника его. Дело усугубляется тем, что службы, занятые оцениванием профпригодности, часто стоят как бы по одну сторону должностного барьера (порога предприятия или учебного заведения), а оцениваемые люди — по другую. И оценка ведется часто лишь в интересах организации, а не оцениваемого субъекта деятельности. Положим, этого рода ситуация для нас часто практически непреодолима. Но с позиций *морали* и *научных принципов системного подхода* к оценке, поддержанию и прогнозированию профессиональной пригодности [17. С. 28—37] соответствующие действия должны строиться с учетом и перспектив развития данного человека как члена общества. И он должен быть участником разбора результатов оценивания. Это *для него важно*, с точки зрения принятия решений о дальнейших шагах на жизненном трудовом пути.

Мы уже упоминали о том, что пригодность к профессии, деятельности могут видеть только в человеке. Эта идея тоже может выступать в роли предрассудка. В действительности же непригодными могут быть, напоминаем еще раз, плохо сконструированные и организованные (не сообразные особенностям человека) условия и средства труда.

Наконец, профпригодность нередко понимается упрощенно, как стандартный и единственно возможный набор некоторых немногих «профессионально-важных качеств» (ПВК). На самом деле, во-первых, как уже отмечалось, благодаря выработке индивидуального стиля деятельности могут к од-

ной и той же работе приспособиться люди с очень различающимися свойствами индивидуальности. Во-вторых, важно учитывать многие и разные особенности человека, чтобы он и сам мог принимать хорошие решения и чтобы специалисты могли дать хорошие рекомендации и ему, и организации, к которой он имеет отношение.

Об общем строении (структуре) профессиональной пригодности

Основные Группы составляющих пригодности человека к работе мы не раз характеризовали в предыдущих публикациях [88], [90], [93] и здесь кратко о них напомним:

1. *Гражданские качества* (мировоззрение, отношения к обществу, людям, моральный облик). В некоторых профессиях недостаточная выраженность именно этих качеств делает человека профессионально непригодным. Примеры обдумайте сами.
 2. *Отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда* (кратко — профессионально-трудовая направленность и характер личности). Скажем, нет интереса к биологии, физиологии животных — пока не годишься к работе по проектированию животноводческих помещений, хотя, быть может, ты и неплохой сам по себе чертежник-проектировщик. Человек — не электронный процессор. Чтобы не ошибаться грубо, надо любить всю предметную область своего дела, а не просто денежное вознаграждение. Либо найди, построй в себе интерес к предметной области, либо считай себя пока непригодным.
 3. *Дееспособность общая* (физическая и умственная). Она складывается из качеств, нужных не в одном, а в очень многих видах деятельности: широта и глубина ума, самодисциплина, развитый самоконтроль, бескорыстная умственная инициатива, активность.
- Единичные, частные, специальные способности*, т.е. качества, очень нужные в каких-либо определенных видах дея-

тельности: память на ароматы для кулинара, звуковысотный слух для музыканта, способность мысленно представлять пространственный предмет, мысленно поворачивать его — для инженера-конструктора и т.п. Сами по себе они еще не делают автоматически человека «асом», но необходимы в общей системе профпригодности.

5. Навыки, опыт, выучка. Это тоже составная часть (притом большая и важная) профпригодности: научись, тогда и будешь годеи.

Примечание. Вы могли заметить, что первые (заглавные) буквы приведенных выше пяти пунктов, будучи последовательно объединены, составляют слово «годеи». Это сделано не без умысла. Можно использовать эту связь как опорный пункт для запоминания описанной выше общей структуры профпригодности.

Факт «соответствия/несоответствия» человека требованиям трудового поста имеет, как видим, непростую структуру, сложенную из достаточно разнородных особенностей человека.

Наиболее очевидными при рассмотрении трудового поста могут быть признаки физической тяжести работы, пространственных, временных, информационных, энергетических ее ограничений, а также производные от них (требования к скорости действий, к перенесению скоростных, информационных и иных перегрузок, недостаток движений, невесомость). Так, если приходится передвигать очень тяжелые предметы, с трудом дотягиваться до рычагов управления или прилагать к ним большие усилия, действовать очень быстро, укладываясь в доли секунды, то явления «соответствия/несоответствия» человека и работы замечаются сравнительно легко, как самим субъектом труда, так и окружающими.

Менее очевидны, но не менее значимы по последствиям факты, относящиеся к процессам познавательной деятельности, к взаимодействию с людьми. Например, человеку с недостаточно развитым социальным интеллектом (способностью и опытом разбираться в особенностях и взаимоотноше-

ниях людей) приходится «по должности» решать задачи улучшения (оптимизации) отношений в группе. Не все ладится. Причины неуспеха не лежат на поверхности. Надо разбираться. Возникающие в подобных случаях трудности могут рассматриваться самим работником и окружающими как нечто вполне естественное («труд труден») и не побуждать к самовоспитанию или рационализации производственной системы, включая организационные и предметные ее составляющие. А цена этих, казалось бы, само собой разумеющихся трудностей может быть высокой (не только низкая эффективность производственной системы, но и аварии, травмы, заболевания, «развал» коллектива, группы и т.п.).

Еще менее очевидны факты соответствия или несоответствия работы и работника в связи с характеристиками его личностных качеств — его идеалами, убеждениями, потребностями, отношениями к разным сторонам мира. А ведь именно эти психические регуляторы наиболее существенным образом определяют крутые повороты человека на профессиональном жизненном пути. Из-за плохой досягаемости кнопки на пульте или «тутой» рукоятки никто менять профессию не станет, а вот из-за разочарования в трудовом коллективе, из-за рассогласования тех или иных взглядов, моральных понятий, представлений — да.

Наиболее общими результирующими признаками соответствия человека работе являются *ее успешность* и его *удовлетворенность* избранным трудовым путем. Удовлетворенность выражается в заметной выраженности благоприятных душевных состояний в ходе трудовой деятельности (таких, как внутренняя мобилизованность, бодрость, хорошее самочувствие, приятные эмоциональные переживания от контактов с предметной и общественной средой). Неудовлетворенность работой (даже при наличии хороших способностей) может дать эффект частичной непригодности человека к данной работе. Он «может», но «не хочет». И это тоже факт, сказывающийся и на успешности работы, и на профессиональном развитии самого человека.

Важно исходить из того, что, во-первых, творцом профпригодности в немалой степени является сам субъект деятельности. Ему важно ориентироваться в разнообразии и в тонкостях личных качеств людей (других и самого себя). Во-вторых, профпригодность в целом не создается, как правило, за счет каких-либо отдельных «выпирающих» ценных психологических качеств. Давно известно, например, что яркая музыкальность может и не привести к значительным достижениям, если у человека не развита волевая саморегуляция. Талантливый выдумщик технических изделий может не состояться как профессионал, если ему нелегко одолевать премудрости, стандарты черчения, осваивать соответствующие компьютеризованные системы. В то же время история дает многие примеры, когда сильно мотивированные и целеустремленные люди «делали себя», несмотря на, казалось бы, явные нехватки в арсенале их личных качеств. Классический пример — Демосфен в Древней Греции был вначале косноязычен, но, работая над собой, стал признанным оратором. Современные примеры подберите сами.

Способности, профпригодность важно не только оценивать, диагностировать, выявлять, но — «выявляя, строить, формировать».

L

УПРАЖНЕНИЕ

Подберите несколько примеров известных вам (по жизненному опыту, литературе, иным источникам) представителей вашей профессии, *успешных* в своем деле, хотя и *разных* по личным качествам (т.е. *разных, но равноценных*). Сделайте предположения о том, за счет каких личных качеств или приемов работы эти люди успешны на своих местах.

Об основных ступенях (градациях) профессиональной пригодности

Полезно для начала хотя бы приблизительно различать некоторые степени профессиональной пригодности. Выделим четыре таких степени:

а) *Непригодность*. Здесь и далее в этом подразделе подразумевается, что мы соотносим человека с данной профессией или даже с определенным трудовым постом. Так, в истории психологии труда (рукопись ЮЗ. Котеловой) описан случай, когда человек, потерявший в результате увечья пальцы (кроме одного большого пальца), нашел себя в труде. А именно, он смог выворачивать с изнанки рукавицы, изготавливаемые швейниками. К швейному делу он, положим, непригоден, а на определенном участке оказался вполне приспособленным, дееспособным.

Непригодность может быть временной или практически непреодолимой по разным причинам.

В начале параграфа мы уже кратко вели речь о том, что принято считать инвалидностью, а что, будучи фактически своего рода инвалидностью, называется иными словами. Явления непригодности создаются отсутствием и необходимого опыта или интереса к делу, или недостатками морального облика и многими другими составляющими психического склада человека. Режим «из-под палки» не путь к успеху.

Существует развитая практика восстановления дееспособности (трудовой реабилитации) людей. Придумываются и технические средства, возмещающие утраты способности движений, зрения, слуха.

Гуманное отношение к людям с утратой трудоспособности — показатель общей культуры и цивилизованности общества. Надо, впрочем, признать, что этот признак общественной среды не всегда оказывается на должной высоте. Нередко «отношение здоровых к инвалидам отмечено недоверием, напряженностью, неприязнью, доходящей до враждебности» [201. Т. 1.С. 358]. Реабилитация людей с недостатками, утратой трудоспособности — комплексная социальная проблема, требующая особого, специального обсуждения и решения. Здесь мы о ней лишь упоминаем.

б) *Годность*. Об этой степени профпригодности можно говорить в случаях, когда нет противопоказаний в отношении

той или иной области труда, но нет и особых показаний. Иначе говоря, ни за ни против, что уже неплохо. При этом дело обстоит не так, что ничего не известно о противопоказаниях, а так: известно (установлено), что их нет. Эта ситуация не исключает того, что человек может оказаться очень хорошим работником, профессионалом в ходе дальнейшего своего развития, самовоспитания, профессионального образования.

в) *Соответствие.* Установлено, что нет противопоказаний, и при этом можно выделить хотя бы некоторые личные качества, включая и опыт, которые явно ценны в данной профессии или в работе на данном трудовом посту. Примеры обдумайте самостоятельно, опираясь на свою общекультурную осведомленность.

г) *Призвание.* Эта степень профессиональной пригодности характеризуется тем, что во всех составляющих ее структуры, рассмотренной выше, есть признаки соответствия человека и требований деятельности. «В этом и именно в этом деле я смогу быть наиболее успешен и удовлетворен» — вот краткая, «формульная» характеристика данной степени профпригодности. Общественное, семейное окружение может не всегда сознать характеризующее стечение обстоятельств. И человек, сознающий свое призвание, может кому-то казаться чудачком, «ушибленным» и пр. Так, семья юного П.И. Чайковского (XIX в.) прочила его в юристы, а он стал великим композитором («юриспруденцию на гудок променял!» — негодовал один из родственников). Л. Гальвани и А. Вольта (конец XVIII в.) увлеченно спорили о том, почему вздрагивает лягушачья лапка, если к ней прикасаются некоторыми металлическими предметами (не колют, а прикасаются). Невежественные люди из окружения могли бы подумать, что вот-де какими пустяками заняты бездельники. Но мы-то знаем, что эти споры неслучайным образом связаны с последовавшими затем величайшими открытиями в области электрохимических, биоэлектрических явлений («животного электричества», как когда-то выражались). Более современные примеры обдумайте сами, мобилизуя свой опыт. См. [15], [16].

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. О чем нужно знать, по вашему мнению, чтобы проектировать свой жизненный трудовой путь «по душе и по плечу»?
2. Что нужно делать, по вашему мнению, чтобы наилучшим образом выстраивать свой профессиональный жизненный путь на разных его этапах?

Тема 1. Миссия представителей данной (вашей) профессии в обществе.

Тема 2. Психологическое знание как условие формирования профессиональной пригодности человека.

2.2. О некоторых признаках несоответствия человека и его работы

Что считать исходом из ситуации взаимного несоответствия человека и трудового поста? Проще всего иметь в виду те следствия, которые можно установить, так сказать, «объективно», т.е. в виде событий, замечаемых и признаваемых сторонними наблюдателями, руководителями, аттестационными комиссиями. Разумеется, все эти люди или группы — тоже субъекты. Они могут¹ иметь разные представления о важном и неважном, ценном и неценном. Но все же они являются чем-то внешним по отношению к интересующему нас субъекту труда, и их мнение выступает для него как нечто мало зависящее от его произвола и тем самым как бы объективное¹.

Например, работник совершает ошибки в работе. По крайней мере, некоторые из них могут иметь явное предметное выражение (снижение урожайности у полевода, падеж ско-

¹ Мы не говорим уж об увечьях, авариях, катастрофах. Соответствующие вопросы требуют специального и обстоятельного обсуждения. Они — не для начального вхождения в проблему построения профессионального пути.

та у животновода, «запоротые» детали у металлиста или швейника, неэффективные или разваливающиеся организации у руководителя, невразумительные, не волнующие людей тексты или изображения у журналиста или художника и т.п.). Но ошибки могут происходить от самых разнообразных причин. И не обязательно, например, от неосведомленности или стойкой неспособности человека к данной работе. Скажем, если он вынужден длительное время напряженно работать, у него закономерно развивается состояние утомления. И ошибки здесь возможны у любого. Это как бы временное несоответствие человека требованиям трудового поста, которое может быть снято разумными чередованиями занятости и отдыха. Неблагоприятным состояниям человека в труде, их распознаванию, предупреждению и преодолению посвящена значительная литература [128], [126], [186], [187], [115]. Психологические вопросы безопасности в разных видах труда (включая и работу по руководству людьми), вопросы ошибок в труде также обсуждаются давно и обстоятельно [111], [77], [218]. Другой вопрос: принимают ли во внимание «работодатели», организаторы труда результаты соответствующих научных исследований, разработок?

Видимым признаком несоответствия человека и работы может быть смена профессии, увольнение его из организации — «зигзаг» на трудовом пути. Но и здесь причины могут быть не обязательно в области стойкой профессиональной непригодности самого субъекта труда.

О некоторых неявных исходах из ситуаций взаимного несоответствия человека и трудового поста

Далее обратим внимание на нежелательные исходы из конфликтов (между человеком и трудовым постом) не столь явные, как отчасти упомянутые выше, но не менее значимые для построения жизненного трудового пути. Обратим внимание и на такие исходы, которые, быть может, не осознаются или мало осознаются людьми.

Для чего знать о столь неприятных вещах? Чтобы предвидеть их, правильно к ним относиться и находить разумные выходы из неблагоприятных ситуаций, если таковые возникнут (это не исключено на сложном пути становления профессионала).

В литературе упоминаются разнообразные обозначения нежелательных исходов обсуждаемого рода: «профессиональные деформации личности», «профессиональные деструкции личности», «синдром эмоционального выгорания (или истощения) профессионала», «профессиональная дезадаптация человека» и многие иные [142. С. 147—179], [66. С. 197—215], [117]. Возможны состояния хронической неудовлетворенности работой, «постылости» ее, состояния постоянной тоскливой подавленности (депрессии), возникновение сознания безысходности положения, бессмысленности работы и в связи с этим утраты смысла жизни, невротические заболевания («невроз отложенной жизни» [208] и др.). Все это может ускользать от внешнего наблюдения, не осознаваться работником и в то же время может вести к совершенно явным отдаленным следствиям негативного толка (включая и трагические события).

Постараемся несколько упорядочить понятийную «канву», основу в обсуждаемой области.

Необязательное примечание. Любой предмет рассмотрения в практике или в теории можно выразить на общепонятном языке. Но при этом обычно потребуются многословные высказывания. Для сокращения речи ради удобства, быстроты общения в организованных, а тем более в сплоченных общностях, включая и профессиональные, употребляются краткие слова-обозначения (термины). Это могут быть или слова обиходные, которым придается специальный смысл, или слова, намеренно придуманные, сконструированные. В результате возникает своего рода особый, не всем понятный язык той или иной общности. Возможно, что употребление специального языка выполняет еще и роль некоторой метки, знака отличия («Вот я кто!»), отчасти побуждается же-

ланием членов общности обособиться, замкнуться в кругу «своих» («Не посвященный да не войдет!»).

Скажем, в уголовно-противоправных (криминальных) сообществах словом «академик» может кратко обозначаться опытный преступник, повторно совершавший действия, за которые был уже ранее осужден; словом «дурдизель» — осужденный, старательно работающий на производстве и т.п. [178. С. 182—256].

Профессиональные сообщества в данном случае не являются исключением. В языке ткачих вы можете услышать не всем понятные слова «близна», «подплетина»; в языке осматривщиков вагонов — «ползун» (на поверхности качения колеса); в языке стекольщиков — «мадежи»... Попробуй пойми, если не осведомлен.

Особенно много создается специальных терминов в науке и технике. И это выражается, в частности, в том, что существуют особые и часто объемистые терминологические словари. Термины науки нередко создаются на основе мертвых древних языков — греческого, латинского. Это удобно для внутрипрофессионального общения, поскольку «мертвые» слова не вызывают в сознании побочных представлений или чувств и их легко мысленно связать с каким-либо новым условным значением. Наоборот, профессионалы, занятые отвлеченными объектами, иногда вводят для их обозначения как раз образные, эмоционально окрашенные термины. Так, в математическом энциклопедическом словаре (1988) можно встретить и «веселящие» обозначения: «решето Эратосфена», «улитка Паскаля», «принцип ящиков (Дирихле)» и пр. Образность не всегда мешает строгому пониманию термина.

В науке приходится, конечно, вводить в речь новые слова и выражения. Но, впрочем, дело это не хитрое. Новые слова с места придумывают и дети в возрасте «от двух до пяти» (о чем много сказано в соответствующей книге К.И. Чуковского). Например, трехлетка увидела впервые червяка и соиздала термин «ползук», четырехлетка услышала слово «тормоз» и преобразовал его в «тормозило» и т.д.

В психологии многие термины совпадают по форме, звучанию со словами обыденной речи. И это обязывает нас спе-

циально отличать житейское и научное понимание соответствующих слов («мышление», «общение», «труд» и т.п.). Но есть, а также постоянно добавляются простые и составные (из двух-трех слов) специальные термины. Это имеет место и в области рассмотрения вопросов профессионального развития, становления человека.

Далее, как и ранее, мы постараемся изъясняться на общепонятном языке, а специальные термины — указывать в скобках, поскольку они могут вам встретиться в специальной литературе, если вы пожелаете к ней обратиться.

Судя по известным публикациям [142. С. 147], наиболее общим понятием (в рамках нашей темы) является такое: «нарушения профессионального развития» (профессиональный дизонтогенез). Лат. *dis*, гр. *dys* — приставка, придающая слову отрицательный, противоположный смысл. Гр. *ontos* — сущее, гр. *genesis* — происхождение, ход развития.

Когда говорят о *нарушениях* развития, то имеют в виду его отклонения от некоторой ожидаемой и желательной нормы. Правда, ответ на вопрос о том, что именно считать желательным, нормальным в таком сложном процессе, как развитие профессионала, отнюдь не очевиден. «Носителями» ожиданий, представлений о нормальном ходе развития являются все же не боги, а люди. Они могут и заблуждаться. Ожидают ведь то, чего пока еще нет, а «должно быть», с чьей-то точки зрения. Представление о нормальном ходе сложного процесса может быть обусловлено и чьей-то недостаточно полной осведомленностью о предмете рассмотрения, невольной приверженностью к одностороннему складу ума своего профессионального типа и подобными обстоятельствами.

Положим, биолог в ходе профессионального развития начинает все более горячо «любить все живое». Он восхищается ядовитой змеей коброй: «Благородное животное, никогда не нападает без предупреждения!». Он рвется в экспедиции с их бытовой неустроенностью и становится относительно равнодушным к общественным явлениям, негативно высказывается по адресу некоторых технических сооружений, на-

ступающих на природную среду. Что это? Кто-то скажет, что это нормальный, желательный ход его развития, без которого «биолог — не биолог». А кто-то, возможно, посчитает, что эти изменения суть нарушения в развитии личности: «односторонность интересов...» и т.п.

Нужно ли напоминать, что представители разнотипных профессий живут как бы в разных мирах и отличаются друг от друга по складу психики [89. С. 240—245], [90. С. 251—265], [92]? И вопрос о том, что здесь считать нарушением психического, личностного развития, а что — необходимым условием истинного профессионализма, далеко не прост.

Дальше будем часто говорить даже не о «нарушениях», а о нежелательных ходах, отклонениях, разновидностях развития профессионала. «Рушиться» может то, что уже существует. А нам валено иметь в виду очередные, не обязательно состоявшиеся «шаги», фазы некоторого процесса. Правда, мы имеем дело и с последствиями этих «шагов», но тогда не всегда ясно, что тут «рушилось». Фактически речь идет о несоответствии возможного или состоявшегося с нашими *ожиданиями*. В предметной же действительности (в самом ходе развития человека, в его внутреннем мире), быть может, все шло «гладко», даже незаметно.

Профессиональные психологические типы — не нарушения норм развития

Изменения психического склада человека в связи с овладением профессией и дальнейшим становлением его как субъекта труда неизбежны и естественны. И речь здесь может идти об изменениях не только личности, но самых разных процессов, явлений психики (движений, внимания, восприятия, мышления, памяти, воображения и т.д.).

Более того, своеобразную «односторонность» разнотипных профессионалов уместно считать во многих случаях явлением закономерным и даже ценным. Кажущееся ограничение сферы деятельности специалиста здесь может означать

недостижимое для многих расширение и углубление ориентировки в его особом деле, развитие новых качеств психики. То, что кажется «утратой» (ослабление некоторых интересов, не связанных с основным делом, снижение качества каких-либо побочных навыков и т.п.), является, быть может, важным условием сосредоточения человека на важнейшем деле его жизни и, значит, условием его ценного развития.

В отношении психики распространен следующий предрассудок. Полагают, что у человека может быть любое сочетание личных качеств. А в идеале — «всесторонняя развитость». Это миф, пусть и приятный.

Все обычно понимают, что в технических системах (будь то крючок для вешалки, кронштейн для балкона или Эйфелева башня) требуемая, скажем, прочность закономерно предполагает вполне определенные площади опоры, свойства материала, крепежных деталей. Здесь нужно строго соблюдать размеры, «углы», «радиусы» и т.п. Не все со всем сочетается. Но ведь и психика — тоже реальность, и здесь тоже отнюдь не все возможно. Если врач будет «охать» и «ахать», сострадав больному как обычный «ближний», то будет ли он способен при этом хорошо думать о диагнозе, своевременно выбирать и применять лечебные меры, иногда и неотложные? Это вопрос. Врачей иногда упрекают в недостаточной «сострадательности». Но ведь люди не только болеют, но и умирают. Врач чаще, чем многие, видит смерть. Ему, в отличие от многих, необходимы внутренние (психологические) средства защиты, отстройки от тягостных переживаний в подобных случаях. Это важно для сохранения способности к нормальной, успешной профессиональной работе.

Если, положим, руководитель организации займет позицию «мягкой игрушки» и не станет проводить в жизнь не всем приятные решения, тоже вопрос — долго ли продержится такая организация?

Иногда педагогов упрекают, что у них преобладает «учительный», «назидательный», «морализирующий» тон. А что,

педагог без такого тона будет лучше? Опять вопрос небесспорный.

Литератор (он любит Слово) обычно изъясняется более пространно, чем математик. Человек, облеченный реальной властью, едва ли может быть болтливым. Трудно себе представить болтливую милиционера или молчаливого политика. И так без конца идет череда особенностей профессиональных психологических типов людей.

В обыденном общении, в художественной литературе нередко юмористически обыгрываются черты таких типов (чуждость ученых, прямолинейность военных, привычки педагогов сообщать известные сведения — «Волга впадает в Каспийское море» и т.п.). Среди казанских студентов до сей поры ходит «байка» о том, что один профессор математики перед входом в трамвай снял галоши. А, возможно, он был при этом сильно сосредоточен на мало кому понятной теории, в которую внес замечательный вклад? В рассказе Джерома К. Джерома «Почему мы не любим иностранцев» высмеян трамвайный кондуктор, который, заметив, что пассажир вошел не в ту дверь, остановил транспорт, обратился к полиции и с ее помощью заставил человека выйти, чтобы тот подождал следующего трамвая. Нам, возможно, смешно. Но брюссельский кондуктор и вызванные им полицейские были честными служаками на своих трудовых постах — блюстителями «печатной инструкции». А хороша ли эта инструкция — вопрос другой.

Во многих случаях реальной жизни уместно проявлять, если не восхищение, то терпимость (толерантность) по отношению к чертам психики типичных профессионалов. Не обязательно относить все эти черты к проявлениям «нарушений» психического развития или к нежелательным отклонениям развития человека как профессионала.

Но что же считать проявлениями последнего рода?

Нежелательными ходами профессионального развития целесообразно считать возникновение таких новообразований

в психике, которые *устойчиво снижают успешность деятельности*. Хотелось бы добавить еще: «и не соответствуют нормам морали и права», но от этого мы здесь воздержимся. Дело в том, что в последние годы нормы морали и права в нашей стране сильно «поплыли». Например, если прежде валютные махинации частных лиц считались тяжким преступлением, то ныне они называются не махинациями, а операциями, и полагаются делом законным.

Вернемся к идее успешности труда. Общепонятному слову «успешность» мы придадим здесь несколько специальное терминологическое значение (по [200]). А именно: общая оценка успешности профессиональной деятельности предполагает *внешнюю* и *внутреннюю* составляющие. Внешняя — оценки со стороны других людей (товарищей по работе, руководителей); внутренняя — оценка успешности своей деятельности самим субъектом. Внешние и внутренние оценки (те и другие, в конце концов, формируют субъекты) могут не обязательно совпадать. Еще Конфуций (примерно двадцать пять веков тому назад) отметил, что один руководитель может ценить подчиненного за следование правильному пути, а другому можно «угодить, если даже угождать, не следуя пути» [104. С. 66]. Близкие современности примеры легко подберете сами.

В свою очередь названные составляющие общей оценки успешности включают учет 1) *результативности* работы (ее количества и качества); 2) *эффективности взаимодействия с людьми на работе*; 3) *инициативности* в деятельности. Эти три группы обстоятельств имеют отношение и к внешним, и к внутренним оценкам успешности, хотя и не всегда четко осознаются и различаются людьми. Напоминаем, что объективного (не зависящего от мнений людей) «аршина» для измерения указанных признаков нет. А собственно количество, скажем, изделий неуместно оценивать без учета их качества. Можно, конечно, приписать рассматриваемым явлениям числовые формы, но это даст лишь кажущуюся метрическую точ-

ность. Здесь важна точность смысловая (семантическая), следовательно, устанавливаемая субъектами.

Что касается внутренней оценки успешности, она складывается, в свою очередь, с учетом ответа на вопросы следующего рода. Ценой каких затрат достигается результат? Здесь имеются в виду многие и разнородные обстоятельства: затраты времени, усилий на освоение профессии, на поддержание дееспособности, утомительность работы, «неудобства, связанные с расположением места работы; трудности увязывания служебных обязанностей с потребностями семьи» и многое подобное [200. С. 64]. Еще один вопрос. Насколько вознаграждение за работу соответствует представлениям человека о качествах его деятельности? При этом речь идет далеко не только о зарплате. Наряду с *внешним* вознаграждением (положением в обществе, группе, продвижением по службе и собственно денежной оплатой труда) важно видеть и *внутреннее* вознаграждение. «Внутреннее вознаграждение может заключаться в удовлетворении познавательной потребности, потребности в самосовершенствовании, потребности приносить пользу обществу, эстетической или, например, потребности в адекватных физических нагрузках» (Там же). И собственно *удовлетворенность* трудом возникает как итоговый эффект всех стечений обстоятельств, относящихся к явлению внешнего и внутреннего вознаграждения.

По имеющимся наблюдениям [200], на практике часто пренебрегают внутренней оценкой успешности. А от нее может зависеть многое, вплоть до принятия человеком решения о перемене работы, увольнении из организации или смене профессии.

Мы уже имели повод отметить (в конце параграфа 2.1), что важным условием взаимного соответствия человека и его работы (и значит, его добротного профессионального развития) является сочетание успешности деятельности с удовлетворенностью ею. В этом случае профессиональная деятельность может осуществляться как бы вдохновенным потоком и доставлять наслаждение [24].

УПРАЖНЕНИЯ

Ниже приведены краткие описания, «штрихи» изменений (или их результатов, проявлений) психики людей в связи с активностью трудового типа. Выделите случаи ценных и нежелательных, неценных, с вашей точки зрения, тенденций психического развития.

а) [По В.И. Тютюннику, 1989.] Дошкольник Саша Ш. (4 года 7 мес.) опоздал в понедельник в детский сад по вине папы. Всю дорогу он торопил отца, а когда обнаружил, что вместо него уже дежурит (в столовой во время подготовки к завтраку) другой ребенок, то расплакался и стал высказывать папе свою обиду: «Я же говорил, что я сегодня дежурный, и надо прийти в детский сад пораньше». Взрослым стоило больших усилий успокоить ребенка обещанием, что уже при подготовке к обеду он будет восстановлен в правах дежурного. Но мальчик долго еще был грустным.

б) Проводилась работа с родителями дошкольников, чтобы они (родители), старшие члены семьи привлекали детей к посильной помощи взрослым по дому. Дети получили постоянные поручения (мыть посуду, ухаживать за цветами, участвовать в уборке квартиры). В некоторых семьях у детей появились фартуки для домашней работы, специальные подставки, чтобы дети могли доставать до мойки и мыть посуду под струей воды. Успехи в домашнем труде стали предметом гордости детей. Они наперебой и с восторгом сообщают, что они умеют делать и что делают дома. Труд стал престижным занятием этих детей и в детском саду.

в) Из протокола беседы психолога с помощником воспитателя одного из детских садов.

«— Почему Вы сами накрываете на столы, разве дети не помогают Вам?

— От их помощи одни убытки.

— Почему?

— Когда я сама накрываю на столы, то ухажу домой в четыре часа, а когда мне «помогают» дети, то ухажу на 15—20 минут позже...»

г) [По А.М. Кабальеро Портуондо. 1981.] Опрос студентов младших курсов пединститута показал, что они в будущем намереваются (в роли учителей) знакомить своих учащихся с миром профессий, помогать детям обдумывать их будущие трудовые пути. А студенты старших курсов отвечали, что вопросами профориентации школьников должны заниматься «другие». Сами же они выражали намерение хорошо учить детей по своему предмету.

д) (По А.В. Даринскому. 1980.) Некоторые учителя, преподающие курс экономической географии страны, приходят к мнению, что нужно улучшать связь преподавания с жизнью. Для этого они, собрав информацию о содержании труда различных профессионалов, вводят новое дополнительное содержание в свои уроки. А именно, излагая программный материал по предмету, знакомят школьников также с соответствующими возможностями выбора профессий и путей профессионального образования (самочинно выходят за рамки программы).

е) [По Овсянниковой В.В. 1982.] Новичкам, поступившим в профтехучилище на обучение профессии телеграфиста, задавался, в частности, вопрос о том, на какие известные им профессии подходит та, которую они для себя выбрали. Новички называли много таких родственных, с их точки зрения, профессий, например: продавец, педагог, врач скорой помощи, даже космонавт, артист и т.п. (общий смысл, объединяющий эти профессии, — помощь людям, обслуживание плюс проявление некоторой романтической приподнятости в отношении к делу). По мере обучения представления о родстве профессий меняются, уменьшается и количество называемых («родственных») профессий. Называются в основном профессии, связанные с передачей информации на расстояние и с обслуживанием соответствующих технических систем («радисты», «связисты», «регулирующие аппаратуры связи» и подобн.).

Мобилизовав свой опыт, знание литературы, общекультурную подготовку, приведите примеры, иллюстрирующие ценные и нежелательные изменения психики людей в связи с трудом в каком-либо производстве (материальном, духовном) или профессиональным обучением.

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. По каким внешним проявлениям, признакам можно узнать об изменениях психики человека (например, об изменении его мнений, взглядов, отношения к чему-либо, умелости, осведомленности)?
2. Как отличить временные, обратимые изменения психики человека, с одной стороны, и стойкие — с другой?

Тема 1. Нежелательные и недопустимые варианты профессионального развития, их предупреждение (профилактика) и исправление (коррекция).

Тема 2. Профессиональные типы психического склада людей.

2.3. Общий обзор возможных нежелательных ходов профессионального развития

Пока нет общепринятой классификации различных вариантов (желательных и нежелательных) развития человека как субъекта труда. Но думать в этом направлении важно во многих отношениях — и для разумной постановки дела трудового и профессионального воспитания, обучения подрастающих поколений, и для улучшения саморегуляции, самосовершенствования каждого человека-делателя. Ниже мы приведем некоторые небесполезные, на наш взгляд, общеориентирующие сведения — «информацию к размышлению».

Еще раз об осторожности оценок при рассмотрении вариантов развития человека как субъекта труда

Даже потеря работы (в ситуации безработицы), вынужденная смена профессии, разочарование в ранее избранном трудовом пути могут оказаться при некоторых психологических условиях ценным противоречием развития. Это ведет не обязательно к нежелательным ходам становления субъекта труда, нарушениям в обычном значении слова [85. С. 150—158],

[99]. Вот, например, одна письменная «исповедь» (в сокращении по [99. С.142]): «Первое мое образование — Институт стали и сплавов... Завлекла меня туда хорошая знакомая моей мамы... По ее рассказам мне рисовалась интересная исследовательская работа... где я могу следовать своим интересам, а самое главное — поддерживать состояние интереса в себе. Действительность разочаровала меня еще в институте. Там я поняла, что меня мало интересуют металлы и сплавы, а гораздо более — жизнь, происходящая вокруг. И, наверно, [появились] нежелание делить свою жизнь на занятие чем-то отвлекающим, т.е. металлами, и стремление разобраться в закономерностях жизни людей. И [это] определило мой выбор психологии, как основного жизненного интереса»¹. Со стороны внешнего наблюдателя здесь мы имеем проявления как бы «задержки» профессионального развития с последующей переориентацией (реориентацией) на трудовом пути. Но ведь во внутреннем мире человека шла нелегкая работа по переосмыслению своего жизненного пути, по самооценке, по построению новых жизненных перспектив. На это требуется время. И с психологической точки зрения, это, скорее всего, не задержка развития субъекта деятельности, а весьма ценное созревание. Едва ли уместно рассматривать трудовой жизненный путь чисто «геометрически» — как кратчайшее расстояние между очередными «двумя точками». Так что не будем спешить с истолкованием описанного рода событий как «сбоев», задержек в развитии.

Например, ранее обретенный человеком опыт освоения технической специальности может оказаться не «отброшенным», а очень ценным при работе психолога с профессионалами инженерного профиля или при психологическом изу-

¹ В психологии принято, что нельзя редактировать высказывания или письменные сообщения изучаемых людей. Речь — это область фактов, характеризующих человека. Поэтому явно недостающие (с точки зрения стиля письменной речи) слова в цитированном тексте добавлены в квадратных скобках.

чении и описании профессий типа «человек — техника» в целях профориентации молодежи. Известны случаи, когда инженер, получив второе — психологическое — образование, затем выполнял интересное в научном и практическом отношении исследование о деятельности разработчиков радиоэлектронной аппаратуры [60]. Такое исследование требует как бы двойной осведомленности (технической и психологической). ^ его не смог бы выполнить на должном уровне «чистый» психолог. Известны и примеры обратного рода — психолог, занявшийся вопросами технического мышления, ради этого приобретает второе — инженерное — образование [80]. Да, на приобретение второго высшего образования уходят годы. Но тут не решишься сказать о «задержках» профессионального развития. Это уникально ценные траектории прогрессивного профессионального развития людей.

У человека может быть достаточно выражена потребность в самореализации, и он осознает необходимость изменения своего внутреннего состояния, работы над собой. Возможно, далее, он стремится быть дееспособным членом общества, намерен готовить себя к освоению новой трудовой роли. Он не застревает на переживаниях своей неудовлетворенности, не занимает позицию «просителя», но строит и осуществляет новые реалистические планы жизненного трудового пути, готовясь преодолевать соответствующие препятствия. И в подобных случаях уместнее говорить не о «нарушениях», «задержках», а о творческом порождении человеком перспектив своего развития на жизненном пути.

Основные разновидности нежелательных ходов профессионального развития

Вернемся именно к нежелательным разновидностям, ходам развития человека как субъекта трудовой деятельности. Можно выделить следующие пять таких разновидностей. В каждом случае постараемся обратить внимание на примеры внешних и внутренних (психологических) причин, а также воз-

можных последствий соответствующих явлений. Надобно предупредить, что соответствующие обстоятельства бесконечно разнообразны в разных профессиях. Приводимые ниже сведения нужно рассматривать как примерные иллюстрации. И в каждой жизненной ситуации важно разбираться конкретно (ни один «классик» не написал о «вот этом» человеке, с которым вы, положим, столкнетесь завтра).

1. *«Стихийное» развитие.* Существенными признаками его являются недостаточная или наивно предвзятая ориентировка как в незримых обстоятельствах среды (мира профессий, возможностей выбора вариантов трудовых путей), так и в своих личных качествах, возможностях и ограничениях. Речь идет о более или менее ситуативном поведении (не обязательно «вообще», а пусть на каких-то этапах профессионального самоопределения). В приведенном выше примере «исповеди» можно усмотреть признаки ситуативности выбора профессии («Завлекла меня туда [поступить в технический вуз] хорошая знакомая моей мамы...»).

Внешними причинами в подобных случаях могут быть недостатки образовательной среды (плохая постановка профориентационной работы в школе и обществе в целом), нехватка психологической информации, побуждающей человека к самопознанию и помогающей ему в этом.

Возможными внутренними причинами могут оказаться нереалистичский склад ума или недостаточно развитая самостоятельность мышления, ограниченный кругозор, низкий уровень общей образованности.

В качестве последствий в подобных случаях возможно «выруливание» на пути прогрессивного развития, как это и произошло с автором «исповеди». Но возможны и любые перечисляемые ниже варианты.

2. *Ложнонаправленное* (девиантное, непутёвое) *развитие.* Имеется в виду развитие на основе преднамеренно обдумываемых самостоятельных решений, но основанных либо на неприемлемой морали, либо на односторонних убеждениях,

взглядах. Например, солдаты перед демобилизацией обсуждают свое будущее. Один намеревается учиться, другой работать. А третий без тени юмора говорит: «Нет, работать не хочу. Пойду в милицию». Морально ущербно само нежелание работать; кроме того, у человека здесь обнаруживается крайне поверхностное и ложное представление о работе в предпочитаемой области.

Погоня за денежной добычей без ориентировки на качество, общественную ценность результатов труда может оказаться строгой стратегией поведения иного человека на трудовом посту, сделать его корыстным, нечувствительным к нуждам других.

Ложнонаправленными можно признать и, казалось бы, ценные стратегии. Так, человек самоотверженно относится к работе («результат любой ценой и к сроку»). А если ценой тут оказывается свое здоровье? А если в результате развивается хроническое утомление и невротический срыв? В перспективе это закономерно приведет к снижению работоспособности со всеми следствиями этого обстоятельства. Возможна и противоположная стратегия — «самосохранения», основанная на житейской «философии» типа «от работы кони дохнут». Это ведет к задержкам развития, поскольку способности развиваются в относительно напряженной деятельности.

Внешними причинами здесь могут особенности «профессионально деформированной среды» [21. С. 16, 17]. Как отчасти сказано, на развитие субъекта труда могут влиять культивируемые в общественном окружении ущербная идеология, невысокая мораль. Может влиять и низкий уровень достатка, в условиях которого человеку «надоело жить». Возможно внушающее влияние авторитетных людей из ближайшего окружения, героев телеэкрана (чего скрывать: телевиденье далеко не стерильно в смысле пропаганды насилия, разврата, «погони за копеечкой»).

3. *Отягощенное развитие* (деструкция). Имеется в виду развитие, сопровождающееся вредными перестройками, ут-

ратами или/и новообразованиями в психическом складе человека, например, утратами ценных качеств, появлением душевной черствости. При этом подобные изменения могут порождаться и подд^с Р^{живаться} обстоятельствами самой профессиональной деятельности.

Например, у людей располагающих властью (руководителей, менеджеров) отмечают возможность утраты чуткости к нуждам подчиненных, возможность появления ранее не наблюдавшегося стремления «шевелить рычагами власти». У них отмечают излишнюю склонность приводить других к повиновению (даже по пустякам), нетерпимость к критике «снизу» и бездумное почтение к «вышестоящим». У педагогов иногда отмечают утрату положительного отношения к детям. «Ну, пойду в свой обезьянник», — мрачно шутит учитель, услышав звонок на урок и т.п. Иногда появляется склонность злоупотреблять «командными» формами общения вместо заданных методикой воспитания.

Внешними причинами здесь могут быть большая сложность и обилие задач, с которыми сталкивается человек, реальные опасности (не обязательно для жизни, но и для общественного положения), возможность аварий, тяжелые, вредные условия, режимы труда. Сюда же можно отнести и плохую обеспеченность труда научной информацией, дельными рекомендациями (не всегда ясно, чему и как научить работника).

Внутренними причинами могут быть недостаток подготовленности, завышенный уровень притязаний на успех и признание, неспособность сменить профессию на более посильную, подходящую, неразвитость ума.

Существенное последствие обсуждаемых ходов профессионального развития в том, что изменения в психике профессионала оказываются устойчивыми, поскольку за их счет он как-то приспособливается к своей работе, «выживает» в профессиональной субкультуре. У человека складываются «привычки и навыки деформированного профессионально-

го поведения, которые затем постепенно становятся внутренними установками, ценностями человека, ...компонентом его профессионального мировоззрения, то есть личностными образованиями» [21. С. 16].

4. *Застой развития* (стагнация). Проявляется в том, что человек перестает совершенствоваться в своем деле, застревает в рамках привычной деятельности. Поведение «начинает разворачиваться в форме отдельных операций и стереотипов, остается ежедневная техника реализации текущих дел» [229. С. 24, 25].

Внешними причинами здесь могут быть вынужденное одностороннее (монотонность) выполняемых действий, безвыходное положение в смысле возможной смены вида или места работы, ухудшение состояния здоровья, старение человека.

Внутренними причинами могут быть нежелание, неспособность построить перспективы своего развития в новых условиях, неумение подходящим образом к ним приспособиться.

В результате может возникать пассивная жизненная позиция («не хочу высовываться», «от добра добра не ищут» и т.п.), общая усталость, безразличие к жизни. Возможны конфликты с окружающими.

5. *«Обратное» развитие* (деградация). Проявляется в тех или иных стойких утратах качеств профпригодности, обретенных ранее.

Это может происходить из-за не востребоваемости всех возможностей работника, из-за вынужденной многолетней (удовлетворительной в целом) работы человека на одном и том же месте. Это может происходить и в связи с резким обновлением внешних средств труда (модернизацией техники). В этом случае имеющиеся у человека навыки, накопления опыта оказываются ненужными (а требуются иные), и он оказывается как бы непригодным в новых условиях. Упомянем здесь также возрастные изменения работоспособности, хронические заболевания, признаки инвалидности в медицинском значении этого слова.

К числу психологических причин отнесем здесь нежелание или неумение приспособиться к новым условиям. Следствиями описанного рода обстоятельств оказываются снижение результативности работы, состояние подавленности. В порядке своего рода психологической защиты возможен уход в воспоминания о прошлом: «Были когда-то и мы рысаками!»

В предшествующем тексте мы не без умысла старались избегать выражений типа «профессиональные деформации», «деформации личности профессионала» и подобных. Деформация — изменение, искажение *формы* чего-либо. А в нашем случае важно подумать о *содержательном* психологическом наполнении тех изменений, о которых мы вели речь. Впрочем, когда в литературе пишут о деформациях психики, то фактически имеют обычно в виду ее содержательные изменения.

У вас мог возникнуть вопрос о том, где же граница между «нежелательными» и «недопустимыми» исходами из ситуаций несоответствия качеств субъекта и требований трудового поста. Недопустимыми уместно считать те ходы развития, которые явно не соответствуют нормам морали, права, приводят к нарушениям физического и психического здоровья. В каждом случае поставленный вопрос требует конкретного рассмотрения. «Недопустимость» — предельная градация «нежелательности». Понятно, что оценки в подобных случаях даются субъектами, мнения которых могут не совпадать.

УПРАЖНЕНИЕ

к
•щи! Ниже приведены (в случайном порядке) высказывания о человеке и его деятельности. Разберите, обсудите, упорядочьте их, учитывая признаки желательности и нежелательности (недопустимости) отмечаемых в них явлений.

Труд облагораживает человека (В.Г. Белинский).

Нет опаснее человека, которому чуждо человеческое, который равнодушен к судьбам родной страны, к судьбам ближнего, ко

всему, кроме судеб пущенного им в оборот алтына (М.Е. Салтыков-Щедрин).

Дела не делаю и от дела не бегаю (Поговорка).

Надо поставить свою жизнь в такие условия, чтобы труд был необходим. Без труда не может быть чистой и радостной жизни (А.П. Чехов).

...что человек *делает*, таков он и *есть*... (Г.В.Ф. Гегель).

Лошадь любит овес, земля — навоз, а воевода — принос (Пословица).

Телесный труд не только не исключает возможность умственной деятельности, не только улучшает ее достоинство, но и поощряет ее (Л.Н. Толстой).

Укатили сивку крутые горки (Пословица).

Труд проявляется в каждом — скромном и великом — творческом деянии, направленном на благо человеческого общества (Р. Роллан).

Рана от ножа заживает, рана от языка — нет (Пословица).

О методах и последствиях психологического воздействия в контексте проблемы психологической безопасности см. подробнее [77. С. 30-38], [81], [180], [214].

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Существует много высказываний людей разных времен и народов о благотворном влиянии труда на человека. Что же, это неправда?
2. Доводилось ли вам встречать людей, имеющих признаки нежелательных отклонений психического склада в связи с их профессиональной (должностной) принадлежностью?
3. Как, по вашему мнению, можно помочь людям, оказавшимся на нежелательных путях профессионального развития? И не будет ли такая помощь посягательством на свободу их личности, на «права человека»?

Тема 1. Моральные и правовые основания работы по предупреждению и исправлению нежелательных вариантов раз-

вития психики на трудовом пути (разновидности профессий — по вашему выбору).

Тема 2. Методы, средства, «технологии» предупреждения и исправления нежелательных вариантов развития людей как субъектов труда¹.

2.4. О неблагоприятных состояниях человека в труде

Почему эта тема важна при рассмотрении вопросов профессионального развития? И по каким признакам различать состояния неблагоприятные и благоприятные? Прежде чем прояснятся соответствующие ответы, нужно кратко остановиться на некоторых общих вопросах.

Слово «состояние» в обычной речи употребляется достаточно часто (не реже, чем «рубль», «неделя») и в разных значениях [236. С. 812], [164. С. 749]. Говорят и о состоянии погоды, и о состоянии здоровья, и о самочувствии человека, и о его материальном положении и т.п. Далее мы будем употреблять это слово в значении психологического термина, употребляемого применительно к человеку как субъекту труда. Примерами состояний человека в труде могут быть бодрость или усталость, готовность к чему-либо и многие подобные. Общее понятие «состояние» в нашем случае можно определить так: *множество свойств, особенностей человека как субъекта труда в данный момент или период времени*. Вначале специалисты вели речь о *психических* состояниях человека в деятельности [123]. Но человек является системой (сложной, изменчивой — динамической), включающей процессы, функции, особенности не только его психики, но и телеснос-

¹ Как вы могли уже не раз заметить, вопросы и темы даются не обязательно в расчете на «повторение пройденного». Иногда они опережают изложение материала в тексте, а иногда относятся и к проблемам, не имеющим признанного решения в науке. Иначе говоря, даются именно для размышления, обсуждения, разработки.

ти. И позднее стали чаще употреблять термин «*функциональные состояния*» человека в труде [128].

Частными проявлениями состояний организма и внутреннего мира людей занимаются представители очень разных областей науки и практики. Скажем, состояния рационального отдыха людей могут быть предметом интереса организаторов досуговой деятельности, клубной работы, туризма. Состояниями людей, включенных в напряженную работу, занимаются физиологи и психологи [115], [126], [127], [128], [186], [187]. Они заняты поиском способов не только распознавания, но предупреждения и преодоления неблагоприятных состояний. Применяют, в частности, процедуры психологической разгрузки, релаксации (расслабления). Состояниями общественного сознания, общественными настроениями занимаются социологи, социальные психологи, политологи [175]. Правоммерно думать и говорить также о состояниях групповых субъектов труда. Вначале сосредоточимся на рассмотрении состояний индивидуальных субъектов деятельности.

О соотношении понятий «развитие», «состояние», «проекция» в контексте психологии

Понятие «состояние» по определению предполагает некоторые *временные* рамки, миновав которые система в чем-то меняется. Она может или как бы «вернуться» к исходному состоянию, или перейти к иным. Мы говорим «как бы» вернуться, подчеркивая условность идеи возврата. «Стрела времени» необратима. И система не «возвращается» назад, а приходит в очередное состояние, быть может, очень сходное с тем, которое было прежде. Это тоже *изменение* системы. Лишь для поверхностного наблюдения и истолкования оно выступает как возврат.

Напомним, что в общем случае *развитие* — это изменение состояний системы, сопровождающееся закреплением, «запоминанием» и накоплением каких-то «следов» *предыдущих ее состояний*. В связи с этим возникает некоторая *пред-*

определенность хода последующих изменений. Это первая характеристика связи обсуждаемых явлений и соответствующих понятий.

Например, человек потерпел неудачу, и у него снижаются уверенность в себе, самооценка. Человек пережил опасную ситуацию, и у него возникает некоторая, пусть временная тревожность по поводу очередных действий. Иначе говоря, психическое состояние его становится несколько иным. Последующие внешние события (положим, замечания, советы окружающих, поручения) воспринимаются, переживаются им уже *иначе, чем прежде*. Возможно, с более обостренными чувствами. Человек стал чуть-чуть другим. Пусть это временно и со стороны не сразу заметно.

Вторая, дополнительная характеристика связи *состояний* и явлений *развития* человека как субъекта труда состоит в следующем. Постоянное, частое *повторение однообразных временных состояний может привести к их своеобразному закреплению в виде устойчивых личных качеств человека*. В свое время было верно подмечено: «Не случайно многие психические состояния и черты характера имеют одно и то же или почти одно и то же словесное обозначение. Решительность означает как временное состояние, так и присущую человеку черту характера. Подобным образом говорят о сосредоточенности, рассеянности, том или другом настроении, выдержке, мужестве, как о временных состояниях, так и об устойчивых чертах личности» [123. С. 107].

Старания работников науки и практики в области человековедения направлены в конечном счете на то, чтобы произвести и практически применить достоверное знание, содействующее *прогрессивному* (ценному) развитию человека на всем протяжении его жизненного пути: от новорожденности и младенчества до уровня высококвалифицированного профессионала в той или иной области, наставника молодежи. О фазах развития профессионала и кризисах профессионального развития см., например, [91. С. 404—434]. Область воп-

росов *развития* человека как субъекта деятельности (трудо-вой, учебной, игровой) достаточно обширна и многоаспектна ([2], [5], [53], [68], [69], [119], [142], [151], [223] и др.).

Итак, придавая значение временным состояниям души и тела человека как субъекта труда, мы можем внести тот или иной вклад в его развитие на пути к профессионализму. О том, какие состояния в нашем случае считать неблагоприятными, речь пойдет чуть ниже. А сейчас нам надо преодолеть еще один познавательный барьер — понять и принять несколько парадоксальную идею *психической проекции*, существенную для правильного понимания обсуждаемых здесь процессов развития.

Речь наша наполнена «штампами» приписывания качеств, состояний субъекта объектам. Нормально, если говорят: «вкусный хлеб», «приятный человек», «красивая вечерняя заря» и так без конца. И мы не собираемся обесценивать подобные обороты речи. В большинстве случаев они удобны в практическом общении. Но на самом-то деле (и по строгой теории) все обстоит совсем не так. Это *мы переживаем* ощущение, положим, вкуса пищи, симпатии к человеку, подъем чувств при восприятии заката и т.п. *А самим объектам эти характеристики не свойственны*. Одному вкусно — другому не обязательно. Помнится, студенты из Вьетнама недовольно морщились, глядя на наш любимый черный хлеб; им вместо него вкусен рис. А наши студенты даже возмущались по поводу запаха жареной селедки, которая вьетнамцам приятна. Один и тот же человек не обязательно приятен всем. Закат может и раздражать кого-то («...черт побери, скоро стемнеет, а я не успеваю закончить дело») и т.п. Явления психической проекции подмечены и народной мудростью: «На вкус и на цвет товарищей нет»; «Не по хорошу мил, а по милу хорош» и т.п.

Переживания, состояния субъекта «автоматически» приписываются объектам (и это часто не осознается). Поэтому люди с убежденностью «очевидцев» могут бороться за свое

мнение как за «объективное». К мысли о явлениях психической проекции важно привыкнуть, чтобы правильно относиться, в частности, к психическим, функциональным состояниям (у себя и других).

Явления психической проекции сколько угодно могут не осознаваться и людьми весьма образованными, просвещенными в непсихологических областях знания. «Как же можно не интересоваться идейными течениями в Древней Руси?! Ведь это такая увлекательная область знания!» — восклицает специалист. Для кого увлекательная, а для кого — нет. Можно интересоваться и многим другим. Интересность это тоже не свойство предметной области. Познавательные побуждения (интересы) присущи или не присущи именно людям, субъектам познания.

Но при чем тут психические, функциональные состояния? Причем тут развитие профессионала? Временные состояния субъекта тоже проецируются на воспринимаемый мир (на вещи, на людей, группы, производственные процессы, организационные системы). Поскольку это часто не осознается, то может служить источником недоразумений, взаимонепонимания, конфликтов между людьми. Добавим, что временное состояние стороннего человека может и вовсе не замечаться или недооцениваться. Временное состояние может и ошибочно истолковываться как постоянное свойство человека со всеми следствиями этого обстоятельства в деле построения воспитательных, административных воздействий на него. Значит, явления психической проекции не нейтральны по отношению к ходу профессионального развития человека.

Обзорная характеристика психических функциональных состояний

Психическое функциональное состояние человека — это *временное единство* психических и телесных процессов, явлений. Иначе говоря — это целостность, синдром [123. С. 100]. Каждому знакомы по личному опыту (по самочувствию) со-

стояния подъема чувств, заинтересованности или, наоборот, эмоционального спада, безразличия к, казалось бы, важным вещам. Обычны и состояния бодрости, работоспособности, с одной стороны, и усталости или скуки, с другой. Такого рода состояния осознаются не всесторонне. Не всегда достаточно осознается, например, то, что они временны, преходящи. В подобных случаях, как уже отмечалось во введении, человек видит все (себя, окружающее, свое прошлое и будущее) «вообще» — соответственно через «розовые очки» или «темные». И это может быть субъективной причиной принятия плохих решений (недалековидных, недостаточно обоснованных), неподходящих поступков в обращении с людьми. Вечером человек может быть утомлен, удручен чем-то, а утром, после отдыха, вероятнее всего бывает состояние бодрости, свежести, благоприятное, в частности, и для работы ума по принятию решений.

Если состояния субъекта плохо осознаются им и проецируются на других, то это может обнаружиться в следующем. Человек искаженно воспринимает и понимает других людей, приписывает не свойственные им признаки, незаслуженно обвиняет их в своих неудачах, «срывает зло», может видеть в них помеху своим успехам и пр. Поэтому важна привычка намеренно обращать внимание на не всегда явные сигналы и даже предвестники тех или иных своих состояний (рефлексировать), строить образ своего текущего состояния (знание о нем). Чтобы регулировать свои состояния и их внешние проявления (в работе с людьми это особенно важно), надо отслеживать их и применять некоторые средства саморегуляции (самоприказы, переосмысление обстоятельств). Важно быть наблюдательными и в отношении состояний окружающих.

Психические состояния имеют более или менее заметные автоколебания. Например, радость сменяется снижением самочувствия и наоборот. Существуют так называемые *акцентуации* [132], [125] психического склада людей; это — край-

ние проявления психической нормы. Они во многом обусловлены стойкими особенностями нервной системы. Выделяется, например, тип людей (циклоидный), которым свойственно чередование периодов достаточно заметно выраженных состояний противоположного знака. Эти люди то переживают подъем, то подавленность, упадок сил в сочетании с раздражительностью. Длительность циклов обычно — дни или недели. Но, повторяем, некоторые автоколебания состояний психики дело повседневное и нормальное. Кроме того, существует немало внешних по отношению к психике обстоятельств, которые существенно задают те или иные ее состояния (вспомните хотя бы известные, по-видимому, каждому факты влияния музыки, красиво оформленной внешней обстановки на настроение людей).

Строго говоря, на включение человека в деятельность (учебную, трудовую, досуговую, игровую), как и на прекращение деятельности, отвечает весь организм. Вспомним, что при этом принимаются определенные позы, совершаются движения. Сообразно этому срабатывает физиологическая «автоматика»: изменяются кровоток, дыхание, обмен веществ, преднастройка органов чувств. Восстанавливаются (актуализируются) в сознании необходимые составляющие опыта в широком понимании этого слова, образы желаемого будущего.

Поскольку человек в деятельности обычно взаимодействует с другими (лицом к лицу или опосредствованно), то складываются так называемая *организационная реальность* и соответствующие психические (или, если угодно, функциональные) состояния групп, общностей людей. Для обозначения состояний психики, сознания групп применяются такие термины как «общественное настроение», «социально-психологический климат» [175], [8].

При обсуждении вопросов *развития* индивидуальных или групповых субъектов труда употребляется множество понятий, которые хотя обычно и не подводятся под категорию «состояние», но фактически к ней относятся. Например, «сле-

танность» экипажа самолета [218. С. 197—225] — это сложное *состояние* группового субъекта труда. Оно включает *организованность* познавательной и исполнительной деятельности членов группы, их взаимодействия, взаимопонимания, эмоциональных переживаний, волевых усилий и подобного. Говорят о «сыгранности» спортивной команды. Репетиции музыкального ансамбля когда-то называли «сыгровками», хористы собирались на «спевки» и т.п.

Фазы, ступени развития субъекта труда (готовность к выбору профессии, внутренняя приверженность к «своей» профессиональной общности, адаптированность или неадаптированность новичка к новому трудовому коллективу и подобное) — тоже фактически являются временными состояниями.

- Полезно различать *недопустимые* (запрещенные) и *допустимые* (разрешенные) состояния людей, включенных в деятельность [128. С. 44, 45]. Примером недопустимых состояний могут считаться такие степени угмления, когда обычные виды отдыха, передышек уже не восстанавливают работоспособность. Происходит катастрофическое накопление утомления (переутомление). Чрезмерное постоянное напряжение физических и душевных сил (при рабочих перегрузках, конфликтах, психических травмах и подобном) неслучайным образом ведет к развитию заболеваний (сердечно-сосудистых, пищеварительного тракта, обмена веществ, нервной системы). Что касается недопустимых состояний, характеризующих группу, общность людей, занятых трудом, то это могут быть существенные нарушения такта в общении (скажем, грубость руководителя), низкий уровень исполнительской дисциплины. Состояния групп, организаций, ведущие к их деградации и развалу, обстоятельно обсуждаются в работах по психологии руководства людьми, «управления персоналом» [11], [77], [129], [155], [209], [225].
- Различают и противопоставляют также состояния *адекватной* (подходящей, нормальной, ожидаемой, желательной)

мобилизованности и динамического рассогласования психических функций при работе. Уместно говорить и о состояниях рационального отдыха. Не случайны крылатые слова: «Кто не умеет отдыхать, тот не умеет и работать».

Состояние адекватной мобилизованности (хорошее рабочее состояние) складывается при соответствии напряжения физических и душевных сил людей требованиям, которые предъявляет к ним предлагаемая деятельность, учебное задание, конкретная трудовая задача.

В практической работе едва ли можно расчетным путем определить признаки задания как интересного и посильного (но и требующего хорошего напряжения сил). Приходится полагаться на рекомендации, основанные на опыте других и лично своем. При этом важно наблюдать за деятельностью (своей или также других) и своевременно вносить поправки в рабочую нагрузку, режимы работы и отдыха (в частности, сообразно индивидуальным особенностям человека). Огульное, безоглядное применение хороших общих, «писаных» рекомендаций может оказаться в конкретной ситуации неэффективным и даже рискованным. Как верно отмечал В.И. Ленин, «...всякую истину... если ее распространить за пределы ее действительной применимости, можно довести до абсурда...» (Поли собр. соч. Т. 41, с. 46). Истина конкретна.

Состояния динамического (т.е. изменчивого, подвижного) рассогласования психических, физиологических функций в деятельности возникают при перегрузках разного рода. Эти перегрузки могут проистекать не только от содержания конкретных трудовых заданий, их сложности, объема, но и в связи с недостатками среды, общего режима жизни и работы. Например, плохое освещение во время работы, бытовая неустроенность, систематическое недосыпание, неумеренное увлечение человека чем-либо побочным (пусть хотя бы вечерним и ночным просмотром телепрограмм) могут создать эффект, когда ожидаемая, требуемая продуктивность работы будет превышать его реальные возможности.

Полезно накапливать соответствующие знания, навыки саморегуляции, рассматривая их как важную часть *профессиональной культуры* любого работника (тем более, если он выполняет функции руководителя группового субъекта труда).

„ Примечание. Одним из важнейших (и можно сказать — азбучных) понятий наук о регулировании, управлении является понятие *обратной связи*. Регулирование состояний какого-либо объекта возможно, если, как минимум, имеется (поступает в управляющий орган) *информация* (например, сигналы специальных устройств — «датчиков») об этих состояниях. Обратные связи специально конструируются и широко представлены в технических саморегулирующихся системах (автоматах).

Своеобразие саморегуляции человека как субъекта состоит в том, что по «каналам», «цепям» обратных связей, во-первых, поступает в сознание информация, отнюдь не обязательно доступная органам чувств (даже если их считать аналогами упомянутых датчиков в технических системах управления). А именно, субъект может ориентироваться на умопостигаемые реальности (моральные оценки, выводы, мысленно удерживаемые образцы поведения, правила, идеалы, далекие перспективы). Во-вторых, в нашем случае управляемые объекты (скажем, свойственные самому субъекту эмоциональные состояния, ходы мысли, противоборствующие побуждения) сложны, заранее не определены. И до них ему надо еще дознаться, заметить и определить их для себя, более или менее четко осознать (прежде чем вносить поправки в свою активность, в поведение). В третьих, оценки пусть даже явных результатов деятельности, данные самим человеком, с одной стороны, и оценки тех же результатов, данные окружающими его людьми, могут существенно не совпадать. Окружающие могут оказаться и неподходящими «датчиками» информации для хорошей регуляции поведения, деятельности. И в то же время для развитого человека другие люди мыслятся как достойные внимания и уважения субъекты. Возникает непростая ситуация с точки зрения определения линии своего дальнейшего поведения. Наконец, в четвертых, в процессы саморегуляции субъек-

та, по-видимому, вносят вклад и бессознательные явления психики.

Поскольку явления обратных связей, необходимые для саморегуляции человека как субъекта, очень своеобразны, в психологических науках для их обозначения обычно используют и другой термин. Говорят не об обратных связях, а о *рефлексии*. Но в принципе — «что в лоб, что по лбу». А именно, для улучшения саморегуляции важно развивать, улучшать процессы рефлексии.

Процессы рефлексии (осознания) субъектом своей активности (ее хода, результатов, мыслимых последствий) сопровождают самые разные ее (активности) проявления: начиная от привычки младенца «проситься на горшок» и кончая процедурами принятия государственных решений. Придумываются специальные тренировочные занятия по улучшению рефлексивных процессов [5], [9], [207]. Культивировать рефлексивные процессы важно и в ходе самовоспитания.

Способности, умения, привычки саморегуляции формируются с раннего детства. Это особая группа вопросов. Здесь мы отметим лишь, что основой успешного построения человеком своего жизненного пути, возможно, являются даже не три, а два «кита»: активность и саморегуляция. Остальное — производно.

По вопросам саморегуляции психики существует большая и разнообразная литература. Для примера: [103], [169], [187], [194], [13].

УПРАЖНЕНИЯ

Ниже приведен перечень имен существительных (примерно в порядке убывания их встречаемости в русскоязычной речи [236]), которые обозначают *состояния* индивидуальных или групповых субъектов.

1. Представьте ситуации в работе по вашей профессии, в которых эти состояния могут обнаружиться и иметь практическое значение.
2. Укажите внешние проявления названных состояний.
3. Оцените обозначенные состояния по признаку их желательности/нежелательности в тех или иных ситуациях. Шкала

оценки может быть примерно следующей: «Очень желательное» (+3); «Благоприятное» (+2); «Скорее благоприятное, чем безразличное» (+1); «Безразличное» (0); «Скорее неблагоприятное, чем безразличное» (—1); «Неблагоприятное» (—2); «Недопустимое» (—3). Можете придумать иную шкалу, удобную для себя.

4. Поразмыслите о том, как принимать в расчет эти состояния, как их создавать или предупреждать, преодолевать. Короче говоря, «что и как делать (с собой или другими)».

Поскольку слово может иметь очень общее значение, можете его уточнить (конкретизировать) по своему разумению (применительно к своему делу). Можете также дополнить приведенный перечень слов. Хорошо, если выполните работу в письменной форме. Полезно обсудить результаты своих предположений с заинтересованными людьми.

Итак: Внимание. Счастье. Свобода. Собрание (как одно из состояний жизни сообщества). Дружба (как состояние двух или более людей, группы). Страх. Надежда. Забота. Молчание. Здоровье (состояние здоровья телесного, душевного). Сожаление. Удовольствие. Желание. Настроение. Потребность (потребностное состояние). Агрессия (переживание враждебности по отношению к чему-либо или кому-либо). Безопасность (как сознание, переживание защищенности от посягательств извне). Спор (как состояние в жизни группового субъекта деятельности). Понимание. Тревога (как состояние тревожного ожидания). Уверенность. Отдых. Соревнование (соревновательное настроение). Сопrotивление (в области межлюдских взаимодействий). Доверие (в деловых взаимоотношениях людей). Обида. Зависимость (в межлюдских отношениях). Гордость. Сотрудничество. Тоска. Удивление. Восторг. Насилие. Переговоры (как одно из состояний в межгрупповых или межличностных взаимоотношениях). Намерение. Скука. Возмущение. Гнев. Стыд. Беспокойство. Столкновение (состояние конфликта в деловых отношениях людей). Увлечение. Веселье. Жажда. Решимость. Грусть. Ожидание. Раздумье. Согласие (как «атмосфера» в группе). Неожиданность (как временное состояние в системе «человек — среда»). Спокойствие. Паника. Неудача. Нетерпение. Недоверие. Терпение. Восхищение. Боязнь. Взаимопонимание (как состояние двух или

более людей). Мечтание. Негодование. Бдительность. Злость. Опасение. Отвращение. Предчувствие. Раздражение. Усталость. Вдохновение. Недовольство. Равнодушие. Растерянность. Сплоченность (как состояние группового субъекта).

Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий

1. Поскольку состояния человека в труде явления временные, то стоит ли ими серьезно интересоваться?
2. Известны ли вам случаи, когда частое повторение временных состояний человека может быть понято как причина появления (развития) у него стойких изменений психики или телесности?

Тема 1. Разновидности неблагоприятных функциональных состояний человека (в вашей профессии).

Тема 2. Распознавание, предупреждение, преодоление неблагоприятных функциональных состояний и их последствий (на материале профессионального развития в знакомой вам области труда).

2.5. О нежелательных путях намеренного установления соответствия между человеком и его работой

До сих пор мы говорили в основном о том, какие нежелательные или недопустимые варианты профессионального развития возможны, если имеется факт несоответствия между личными качествами человека и так называемыми требованиями профессии. При этом не раз подчеркивалось, что обсуждаемые процессы могут не вполне осознаваться и недооцениваться. Далее (впрочем, в рамках той же темы) обратим внимание еще на одну сторону дела. Сам по себе вопрос о важности соответствия (или несоответствия) человека и его дела в общем виде осознается с незапамятных времен. И не только взрослыми, но и детьми (можно убедиться в этом, наблюдая, как

дети, подростки распределяют роли в групповой игре или при групповом выполнении учебно-производственных заданий). Этот вопрос отражен не только в науках, но и в народном сознании. Вспомним: «Не за свое дело не берись, а за своим не ленись»; «Каков строитель, такова и обитель» и многое подобное.

О некоторых встречающихся в практике подходах к установлению взаимосоответствия человека и требований деятельности

В обществе постоянно придумываются или воспроизводятся по традиции, совершенствуются (в порядке чисто практической смекалки или также со ссылками на науку, на авторитетные притчи, заповеди и пр.) некоторые преднамеренные шаги по установлению соответствия человека и его работы. И в предшествующем тексте книги мы не могли миновать упоминаний об этом. Обсудим здесь эту сторону дела чуть подробнее.

Строго говоря, уже системы воспитания детей, общего образования подрастающих поколений (не говоря уже об образовании профессиональном) в каждом обществе строятся так, чтобы они соответствовали (были изоморфны) материальной и духовной культуре последнего. Они готовят (худо ли, хорошо ли, на основе здравого смысла или науки — это особый вопрос) человека к жизни и деятельности именно в этом обществе. Тем самым взрослеющие люди преднамеренно формируются так, чтобы они соответствовали требованиям распределенных в обществе человеческих ролей, трудовых постов, занятий, профессий. Это делается, понятно, в меру разума соответствующих ответственных представителей общества, начиная с родителей.

Если мы окинем «мысленным взором» историческую панораму развития техники, орудий, средств труда, то заметим здесь тоже тенденцию установления взаимного соответствия, с одной стороны, возможностей работника и требований про-

изводства — с другой. См. [167], [224], [87. С. 49—64].) Уже отмечалось, что для выполнения задач, непосильных для одного, было когда-то придумано организационное орудие труда — применение объединенных возможностей группы, коллектива (ватаги, скопа, артели, бригады и пр.) для уменьшения физических усилий, энергетических нагрузок, приходящихся в работе на одного участника. Для преобразования усилий, повышения скоростей трудовых процессов были придуманы рычаг, использование прирученных животных, силы ветра, воды, пара, электричества. Сейчас многие функции человеческого ума передаются компьютерной технике. Правда, все это порождает новые и новые вопросы о конкретных путях установления взаимного соответствия требований каждой данной работы и возможностей «вот этого» человека. Но люди порождают и ответы на эти вопросы. О некоторых нежелательных ответах такого рода, реализуемых в практике или ориентированных на такую реализацию, и пойдет далее речь.

Однажды к пишущему эти строки пришел немолодой человек с военно-инженерным образованием и немалым соответствующим опытом. Он принес на отзыв один свой проект (это было в годы так называемой «перестройки» нашего общества, всколыхнувшей умы охотников преобразовывать социальные процессы). Проект предусматривал создание специального предприятия по трудовому воспитанию и профориентации молодежи. На вход предприятия поступают подростки, где их поэтапно обучают необходимым, с точки зрения автора проекта, навыкам, сообщают нужную информацию, определяют их склонности, способности. Далее сортируют соответственно индивидуальным особенностям и успехам, решают вопрос, кто куда годен, и дают соответствующую путевку на те или иные трудовые посты. Одним словом, своего рода «инкубатор» или «завод» по трудовому воспитанию, профориентации и трудоустройству молодежи. В результате, по мнению автора проекта, в обсуждаемой области должен будет наступить полный порядок. Автор проекта не мог, правда, понять,

для чего нужно принимать во внимание вопросы, связанные с самоопределением, самостоятельностью, сознательностью, намерениями, мечтами, идеалами взрослеющих людей. Он исходил из неотвязной идеи, что с людьми нужно обращаться как с объектами обработки — примерно как с «ножками Буша» и пр. Автор проекта посчитал собеседника, по-видимому, бестолковым консерватором, и мы расстались. Пожелаем ему душевного здоровья.

Описанный выше вариант решения вопроса об установлении соответствия между особенностями человека и требованиями работы является, конечно, *предельно несообразным* наукам о человеке и морали. Тем не менее некоторые нежелательные приближения к нему время от времени имеют место в жизни. К числу таковых можно отнести следующие (мало эффективные или крайне нежелательные) варианты решения обсуждаемого вопроса.

Профессиональный отбор только в интересах организации. Имеется в виду практика «отсекания» претендентов, признаваемых непригодными для данной работы или учебы. Казалось бы, что плохого в отборе (на основе диагностики профпригодности) людей, подходящих для данной деятельности? Было бы даже странно, если, скажем, предприятие, организация беспечно принимали бы на работу любых претендентов подряд. Но здесь возникает проблема *профессиональной морали* тех, кто производит такой отбор («отбористов», как иногда между собой называют себя соответствующие специалисты). «Отборист», в отличие от «работодателя», не должен ограничиваться просто перекрытием профессионального пути человеку, с которым работает. Он морально обязан (хотя и не имеет такого задания по должности) еще и содействовать самопознанию неудачливого претендента, построению его реалистических профессиональных планов. Это имеет и важное общественное значение. Корректное проведение профотбора предусматривается научными принципами системного подхода к вопросам изучения и формирования профпри-

годности и, прежде всего, принципом активности (подробнее см. [17. С. 28—37]). В противном случае практика профотбора может стать областью порождения людей с сознанием неудачников. Это кому-то нужно?

Обсуждая вопросы профессиональной пригодности (параграф 2.1), мы отмечали, что явление это сложное, многоставное и развивающееся. Кроме того, непригодность к данной профессии отнюдь не означает непригодности «вообще». Пригодность может обнаружиться и сформироваться при включении человека в другое дело.

Полезно осознать те общие идеи, предпосылки («аксиомы»), на которые фактически может опираться (или в которые «упирается») практика отбора (селекции) людей для профессии. Эти предпосылки могут фактически оказаться следующими. И набор их отнюдь не бесспорен.

1. Существуют неизменные личные качества, определяющие способы и успех деятельности.
2. Возможности взаимокompенсации способностей и упражняемости, развития профессионально ценных качеств незначительны.
3. Существует единственный наилучший вариант — типовой образец, «стандарт» — приспособления людей к данным объективным требованиям.
4. Среди претендентов (например, в «резервной армии» безработных) всегда найдутся люди с набором природных свойств, согласующихся с социально обусловленными требованиями профессии.

Идеям профессионального *отбора* логически и практически противостоят идеи *направленного формирования* субъекта труда. А также идеи поиска наилучших путей согласования личных качеств *разных* людей, с одной стороны, и требований *данной* профессии, с другой. Такое согласование должно иметь не только «технологические», но и моральные основания. Если бы мы совместно с данным субъектом труда

всегда умели найти пути направленного *формирования* (сотворения) профессиональной пригодности, то практика селекции (отбора, отсева) людей по признаку профессиональной пригодности стала бы в пределе излишней. Но и идеи направленного формирования психики, в свою очередь, могут опираться на не наилучший набор предпосылок.

Практика направленного формирования психики людей на основе идей их огульного уравнивания (нивелирования). В данном случае подразумевается как бы благая задача — взрастить стандартных, «одинаково хороших» (что, дескать, тут плохого?) людей с типовыми наборами личных качеств, знаний, умений.

Охарактеризованный подход, обозначенный в общем виде, может привлекать своей оптимистичностью. В самом деле: наука на то и нужна, чтобы преодолевать ограничения человека, задаваемые его природной организацией. И есть немало исследований, показывающих, что многое в психике человека можно изменить к лучшему. Даже такую «психофизиологическую константу», как скрытое (латентное) время двигательной реакции на сигнал, можно сделать предметом осознания и «сдвинуть» ее на более благоприятный уровень (натренировать человека реагировать быстрее) [39].

Во многих работах П.Я. Гальперина, его сотрудников и последователей показано на опыте, что если сначала организовать активность учащегося на уровне предметного или материализованного действия (по поводу предметов или изображений), затем на уровне громкой речи (проговаривания содержания действия), то происходит следующее. За счет образования при этом некоторых внутриспсихических «механизмов» и последующего сокращения внешних составляющих действия (движений, громкой речи) у человека с необходимостью формируется умственное действие. При этом можно сформировать действие с некоторыми заранее заданными свойствами. Более того, оказалось возможным сделать ранее невозможное — сформировать некоторые важные

мысленные действия у детей умственно отсталых (имеющих органические нарушения нервной системы) [36], [173]. Автору этих строк с сотрудниками довелось убедиться, что, например, можно надежно улучшить (по показателям количества и качества) процесс обучения токарей, если применить при этом «гальперинский» подход [97].

Да, многое можно сформировать в психике человека. Нежелательной является, конечно, не сама по себе идея формирующего подхода к психике, а один возможный вариант ее безоглядной реализации. «Безоглядной» в том смысле, что он фактически строится на неприемлемой системе предпосылок, которые могут оказаться следующими.

1. Нет стойких личных качеств, существенных для успеха деятельности. Все необходимые качества можно воспитать, сформировать.
2. Формирование личных качеств можно вести без учета внутренних условий развития психики. Эффект формирования психики зависит определяющим образом от организации внешних условий.
3. Имеется единственный идеал, образец («стандарт») наилучшего субъекта деятельности.
4. Субъективное, субъектное есть нечто производное только от внешних обстоятельств (пассивное отображение их).

Профконсультация с позиций жесткого управления людьми. Можно различать виды консультирования: по выбору профессии, по начальной *адаптации* человека к избранной профессии, по дальнейшему *совершенствованию* его на профессиональном трудовом пути. Что касается групповых субъектов труда, то в отношении их сложилась и развивается область так называемого *организационного консультирования*.

В идеале правильно предполагается, что не только станки, машины, помещения достойны того, чтобы были специальные люди, обслуживающие их. Немало усилий предпринималось

и предпринимается для того, чтобы были разного рода *службы* психологической поддержки людей и организаций на пути их развития, становления. И кое-где такие службы появляются и существуют (см. [1. С. 40—42], [5. С. 631—643], [174. С. 184, 185] и др.). И это хорошо.

Плохо, если консультанты начинают занимать, казалось бы, естественную для специалиста позицию по отношению к консультируемым: «я знаю, что нужно, и пусть все делается так и только так, как я скажу». Да, такая позиция нормальна в отношении неживых, технических, зоотехнических объектов труда. В ряде случаев она оправдана во взаимоотношениях врача и больного. Что касается образа жизни, психического развития практически здоровых людей и построения их жизненных трудовых путей, то такая позиция отнюдь не нормальна. Субъект труда имеет моральное право на самоопределение. И хорошо, если организована научно обоснованная информационная поддержка человека на пути его профессионального самоопределения [91], [202], [203]. Без учета подобных обстоятельств работа психологической службы не может быть гуманистической. Однако отмечено не раз, что у учителей, священников, психологов, журналистов, (т.е. специалистов, работающих с психикой людей) нередко «рыльце в пуху». А именно, им могут быть присущи властные и подобные неуместные побуждения. Там, где есть какая-либо власть (родительская, учительская, экспертная, не говоря уже о власти грубой силы), возможны и злоупотребления ею. Это может, осознаваться или не осознаваться. Иногда обоснованно считается, что использование своеобразной («экспертной») власти («я знаю, умею, а ты — нет») здесь может не вредить, а помогать. Но во всяком случае — это «горячая точка» в работе с людьми, требующая особой бдительности, осмотрительности [62. С. 21, 22], [214. С. 353—355].

Создание средств и условий труда с позиций якобы полной замены человека машинной техникой. На первый взгляд,

речь идет, казалось бы, о благом деле — о высвобождении человека от тягот труда.

И во многих случаях это хорошо. Передача технике производственных функций, требующих значительных физических усилий, многократно повторяемых однообразных действий, стала сейчас явлением повседневным. Это ценно. Создание «безлюдных» технологий, осуществляющихся в загазованной, химически агрессивной среде, где-нибудь в специальных бомбоубежищах, — тоже дело необходимое. Но все это, строго говоря, не заменяет человека в производстве, а приводит к существенному перераспределению функций между человеком и техникой (см. [41], [ПО] и др. работы по инженерной психологии). Человек может стать другим специалистом (монтажником, наладчиком; ремонтником оборудования, оператором-наблюдателем и т.п.). Вот, например, придумали и поставили в цехе станок с числовым программным управлением — «станок с высшим образованием». Раньше здесь работал токарь-универсал, умелец, ас. Теперь «священной коровой» здесь стал программист-технолог. Высококвалифицированному токарю работать (смотреть, как станок «все делает сам») стало не интересно. При первой возможности он уходит в инструментальный цех, в мастерскую, где есть о чем поразмыслить и в чем проявить свое мастерство, творчество. Все эти и подобные зигзаги технического прогресса, по крайней мере, не роковые помехи для профессионального роста людей. Речь мы поведем о другом.

Тенденция замены человека техникой может принимать и иные формы. Придумывают, например, компьютерную программу как бы в помощь профессиональному самоопределению подрастающего человека. Программа сделана так, что не человек, а она принимает решение о том, «кем и каким» ему быть и стать; «кем и с кем» быть. Человек, понажимав кнопки, получает категорический ответ. Как от средневекового гадалщика — типа «быть тебе садоводом» и т.п. У гадалщика для внушительности были на столе, положим, крысиные

кости, человеческий череп, «китайские» книги и прочие атрибуты. Современный компьютер тоже по-своему внушает доверие: известно, что он «соображает» быстрее людей, меньше ошибается, перерабатывает огромную информацию. Спросив у пользователя его имя, он дальше персонально обращается к нему («Петя, нажми такую-то кнопку» и пр.). А результирующий эффект — замороженные головы людей в ситуации выбора профессии. Вот это уже не прогресс, а гримаса технического прогресса. Проектировщики, программисты могут быть по-настоящему не озабочены развитием человека. Это не их специальность и не их дело. Они следуют внутренней логике своей предметной области. А техника должна (в идеале) проектироваться так, чтобы она оставалась в подобных случаях *средством поддержки* самостоятельных решений и действий человека. Что касается полезной идеи разработки автоматических систем, «подстраховывающих» человека от ошибок в опасных ситуациях и берущих на себя управление сложными человеко-машинными системами, то она (идея) предполагает очень конкретный подход к делу, основанный на специальных инженерно-психологических исследованиях [41].

Необязательная теоретическая вставка. Казалось бы, приятная идея уравнивания (нивелирования) людей может фактически реализоваться на следующих ущербных основах: на отношении к человеку как безликому элементу массы подобных ему, на одностороннем подчеркивании принципа коллективизма при недооценке личности, а также на низком уровне психолого-педагогической культуры (невежестве в этой области). Огульный подход к развивающемуся человеку едва ли канул в прошлое. Его можно, конечно, усмотреть в школах древних восточных деспотий («Ухо мальчика на спине его»), в средневековой схоластической школе, у российских «мастеров грамоты» XIV—XVI вв. Возможно, читатель вспомнит и «Очерки бурсь» Н.Г. -Помяловского. Но, положим, сегодня на производстве ученик прикрепляется к хорошему, опытному работнику, не имеющему, однако, психолого-педагогической подготовки. «Делай, как

он!». Ученик стоит «за спиной» (случается и кличка: «заспинник») и наблюдает, «присматривается», пытается копировать действия «учителя», который озабочен выполнением очередного дела (а действия имеют отнюдь не только внешнюю, но и внутреннюю составляющие). Едва ли такая «методика» обучения может быть всегда эффективной.

Возможен вариант нивелирующего подхода к человеку и при достаточно изощренной педагогической технике, культуре. Историческим примером может быть крайне авторитарная система иезуитского воспитания, направленная на стирание индивидуального своеобразия учащихся. А для этого был нужен очень конкретный (индивидуальный, но не индивидуализирующий) подход к воспитаннику, основанный на дотошном изучении его душевного склада, влияния отца, матери и т.п. [222].

УПРАЖНЕНИЕ

Ниже приведены тексты, суждения, отображающие намерения, позиции некоторых людей в деле установления взаимного соответствия требований к человеку, с одной стороны, среды, работы и возможностей субъекта деятельности — с другой. Оцените представленные идеи (в форме согласия, несогласия с ними, поправок) и постройте рекомендации, которые вам представляются наиболее подходящими.

А) «Мы переворачиваем современную биологию и говорим: человек полон возможностей; в нем тысячи возможностей для приспособления, тренировки, победы. ...качественной разницы, которая предопределяла бы совершенно другой организационный подход к человеку, а не такой, как мы делаем к машине — орудию — нет, и она нами, конечно, совершенно исключается. ...К рабочему мы можем подойти с таким же чисто инженерным расчетом, с каким мы подходим к любому станку-орудию. ...Данное определенное «бытие», то есть определенная организационно-техническая установка, автоматически вызывает определенное «сознание». (По [37. С. 13, 23, 24, 45, 95]).

Б) Трудовая школа для детей трудящихся (по Г. Кершенштейнеру), воспитание в которой имеет жестко авторитарный характер, должна создавать тип преданного государству, дееспособ-

ного рабочего — послушного и безликого исполнителя. В «новой школе», предназначенной для детей привилегированных классов общества, наоборот, применяются «свободные и активные» методы обучения и воспитания. Она имеет задачу воспитания активной, инициативной творческой личности представителя господствующего класса.

В) Восьмиклассница Нина И. в беседе с профконсультантом говорит: «Я очень хочу быть медицинской сестрой, а не врачом. С самого детства мечтала стать медсестрой; уже когда играла в куклы... я их всех-то перебинтую, смажу лекарством. Я сколько помню себя, всегда представляю только медсестрой... как я ухаживаю за больными, сама лечу их раны, делаю уколы не больно; я очень хочу делать людям приятное, а лечить — это очень благородно». Нина читает популярную медицинскую литературу. Владеет навыками оказания элементарной первой помощи и любит при случае это делать.

Мама Нины (медсестра) очень не хочет, чтобы дочь стала медсестрой: «Пусть любую другую специальность, только не эту, нервную, неблагодарную работу». Приходила к профконсультанту, плакала, просила отговорить дочь от сделанного выбора. Мать Нины хотела, чтобы ее дочь была портнихой. (По [109. С. 39, 40].)

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Доводилось ли вам сталкиваться с неудачными затеями в области установления соответствия между особенностями той или иной работы и личными качествами людей (подбор кадров для организации, подбор профессии для человека, нововведения в организации и т.п.)?
2. Что делать, если после некоторого периода профессионального обучения или работы человек испытывает постоянную неудовлетворенность сделанным ранее выбором?
3. Можно ли ситуацию вынужденной перемены профессии, специальности преобразовать в ситуацию дальнейшего профессионального развития человека?
4. Какие внутренние условия важно, по вашему мнению, принять во внимание, чтобы вынужденная перемена ра-

боты привела не к затяжному жизненному кризису, а к дальнейшему прогрессивному развитию человека как специалиста? [99], [85. С. 137—158].

Тема 1. Признаки несоответствия (конфликта) между требованиями трудового поста и личными особенностями работника.

Тема 2. Конструктивное преодоление ситуаций обнаружившегося стойкого несоответствия (конфликта) между требованиями трудового поста и личными особенностями работника.

2.6. Кратко о возможных сбоях развития профессионала в связи с постановкой образовательных процессов

Ударим инновациями по традициям?

Ныне стало модным заявлять о действиях по реформированию, модернизации образования, порождению «инноваций» (нововведений) в учебных заведениях. Слова «реформы», «реформирование» уже изрядно обесценены на основании итогов соответствующих преобразований, и иногда говорят о «модернизации». Но «что в лоб, что по лбу».

В погоне за тем, чтобы учебное заведение похвалили, зачли ему «галочку» о наличии «инноваций», делается даже такое: переставят порядок следования тем в учебной программе или предметов в учебном плане — вот вам — у нас есть-де «инновации». Вопрос о том, насколько это обосновано по существу, т.е. средствами, достижениями педагогической, психологической науки и практики, может оставаться в стороне.

Известны случаи доведения до абсурда идеи внедрения «новых информационных технологий», компьютеризации образования. А именно, студенты — будущие профессионалы — приходят на лекцию. И вместо живого лектора воспринимают его на видеофильме. В аудитории идут разговоры, летят

записки, кто-то из студентов лег на свободный стол и пр. Чем обогатится студент, отбыв такую «лекцию»? Едва ли многим и важным. Подобная суета в деле изменения системы образования к добру не ведет. Инициаторы «инноваций» гордятся содеянным, показывают проверяющим комиссиям аудитории, оборудованные видео- и аудиотехникой, а уровень образованности будущих профессионалов фактически может оказаться низким. Подобные вещи полезно осознавать.

Другое дело, когда за счет усилий исследователей и практикующих специалистов действительно улучшается конечный продукт образовательных систем — надежно появляются все более ценные качества и опыт учащихся, студентов, сокращаются сроки освоения учебного материала, улучшается его осмысление. Реформирование или модернизация образования хороши, когда они затеваются на основе не просто идеи общего почтения к нововведениям, не «с потолка», а вытекают из творческого поиска практикующих педагогов, психолого-педагогических исследований, разработок (см., напр. [204] и подобн.).

Умозрительно затеянные «модернизации» образования могут' заключаться и в следующем. «Инноваторы», искренне стремясь откликнуться на запросы жизни и организовать подготовку людей по некоторой новой специальности, создают учебные планы и программы за счет простого комбинирования учебных курсов и тем из ряда разных областей науки и практики. Казалось бы, это — «междисциплинарный подход», который в общем виде оценивается как нечто ценное. Но главным условием порождения подходящих учебных планов, программ, задающих содержание образования, является психологическое изучение деятельности представителей той новой специальности, по которой предстоит вести подготовку (подробнее [72], [73], [66]).

Приведем общепонятный поясняющий пример. Появление сложной автоматической техники вызвало необходимость специальной подготовки наладчиков технологическо-

го оборудования. Хорошо. Взяли соединили в учебном плане темы по слесарному делу, электротехнике, электронике (теперь появилась еще «мехатроника»). Наладчики, прошедшие обучение, получались все же неуспешные. Почему? Да потому, что главное звено в работе наладчика — постановка технического диагноза [205], [206]. Это особая деятельность по решению распознавательных, мыслительных задач. Неполадки оборудования и тем более их причины — явления умпостигаемые, они отнюдь «не бросаются в глаза». Да и сама деятельность успешного наладчика недоступна простому наблюдению. Так что, стоя у него «за спиной», не сможешь «перенять» его мастерство, ибо часто не поймешь, что он делает. Но этой деятельности надо же как-то учить. Поэтому и требуется специальное психологическое изучение соответствующего труда. Если же учебная программа строится за счет умозрительного комбинирования учебных тем, то успех мало вероятен. Подготовленный специалист знает и умеет как бы немало, но не совсем то, что требуется в производственных ситуациях.

Подобным образом дело может обстоять при подготовке самых разных специалистов. Скажем, технически грамотный инженер затрудняется руководить производственным коллективом, хотя в вузе прослушал курсы «культурологии», «социологии», введенные в учебный план в порядке гуманитаризации технического образования. А специалисту не худо бы изучить и освоить в соответствующих практических занятиях, тренировках («тренингах») темы по вопросам делового общения, компетентности в общении, практического мышления руководителя, принятию групповых решений и подобн.

Психологическое изучение профессий — необходимая информационная основа профессионального образования

Несообразности между содержанием профессионального образования (включая самообразование) и фактическими тре-

бованиями труда профессионала могут быть весьма частыми и разнообразными. Спасение здесь видится, прежде всего, в области психологического изучения профессий. И соответствующая информация относится к числу тех основ, на которых и должно строиться содержание образования специалистов.

Охарактеризованная выше проблема установления соответствия между содержанием профессионального образования и действительным содержанием труда соответствующих успешных профессионалов неисчерпаемо велика. Ей посвящена большая специальная литература (см. для начала [250. С. 125—134], [201. С. 349—351]). Мы здесь эту тему лишь обозначили в порядке информации к размышлению.

УПРАЖНЕНИЯ

● Постарайтесь предположительно описать психологические особенности специалиста (по вашему выбору). Можете вообразить и себя в будущем, т.е. пофантазировать. При этом в качестве примерной программы описания можно руководствоваться следующими пунктами (можете, если найдете нужным, усовершенствовать их).

1. Свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности):

- а) преобладающие представления, знания о мире;
- б) направленность личности:
 - побуждения, обращенные на общественную среду,
 - побуждения, обращенные на трудовую деятельность в целом и на ее составляющие,
 - побуждения, обращенные на другие, смежные предметные области;
- в) отношения к внешнему миру, к людям, к деятельности;
- г) отношения к себе, особенности саморегуляции;
- д) творческие наклонности (креативность), их проявления, особенности;
- е) особенности ума;
- ж) оперативные (операторные) черты индивидуальности (умелость, готовность к действиям, организаторские, исполнительские способности);

- з) типичные чувства, их проявления, особенности;
 - и) особенности осознания родства своей профессии с другими;
 - к) представления, мнения о способностях, личных качествах, ценных в данной профессии
 - л) представления, мнения о том, какие личные качества (ценные и нежелательные) данная профессия развивает у людей, какие подавляет;
 - м) представления, мнения о своем месте в профессиональной общности.
2. Практически значимые особенности (праксис) профессионала:
 - а) особенности движений;
 - б) умения, навыки, действия, обращенные на предметную область труда;
 - в) умения, навыки, действия, обращенные на область организации производства, взаимодействие с людьми (и воздействие на них);
 - г) умения, навыки, обращенные на преобразование информации;
 - д) умения, навыки, обращенные на саморегуляцию (поведения, внутренних состояний, переживаний).
 3. Особенности познавательной деятельности:
 - а) процессы приема информации (внимание, восприятие);
 - б) процессы переработки текущей информации и принятия решений (представления памяти, воображения, типичные способы, схемы принятия решений);
 - в) познавательные действия (распознать, следить, отбраковывать, искать причины неполадок в чем-либо, разбираться в необычном и т.п.).
 4. Особенности осведомленности, знаний, опыта, общей культуры:
 - а) области науки, в которых считает важным ориентироваться;
 - б) собственно профессиональные знания (о своей предметной области, о целях своей деятельности и жизни, о средствах труда и достижения успеха, об условиях своего профессионального развития).
 5. Особенности силы переживаний, быстроты их смены.
 6. Особенности переживания трудностей, нагрузок в работе.

7. Представления (и отношения), касающиеся телесных качеств, возрастно-половой принадлежности, здоровья, противопоказаний к труду в данной области (в связи с требованиями профессии).

В порядке умственной игры соотнесите описанные вами качества профессионала с известной вам постановкой соответствующего образования и предположительно наметьте рекомендации по его (образования) улучшению. Не все в сложившейся системе подготовки кадров можно быстро изменить, «модернизировать». Но многие замеченные оплошности сложившейся педагогической системы можно возместить за счет организации *салюобразования, работы* над собой. Наиболее доброкачественны самостоятельно обретенные умения, навыки, знания, а не просто «преподнесенные». Известны всемирно знаменитые люди, которым либо не довелось получить официальное образование, либо которых оно не увлекало. Например, таков писатель М. Горький (возможно, помните его «Мои университеты»?). Философ и математик Рене Декарт (начало XVII в.) не любил, как пишут, учиться в школе. Но после семнадцати лет вдруг засел на два года за самостоятельное изучение математики. Он заложил основы аналитической геометрии, ввел понятие переменной величины, что считается поворотным пунктом в истории математики. Сделал и многое другое [42. С. 72, 73], [143. С. 689, 690].

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Что вы сделали в порядке самообразования, работы над собой?
2. Что произойдет (в пределе), если образовательные системы будут изменяться сообразно замыслам только обучаемых, «заказчиков»?

« **Тема 1.** Место и роль самообразования в становлении профессионала.

Тема 2. Пути и средства совершенствования подготовки профессионала (специальность — по выбору).

Т *вл Ч
JUCWU j*

**ДОПУСТИМЫЕ И ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ
ИСХОДЫ ИЗ СИТУАЦИЙ
НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ИЛИ
НЕСООТВЕТСТВИЯ СОСТАВЛЯЮЩИХ
СИСТЕМЫ «ЧЕЛОВЕК - ПРОФЕССИЯ»**

3Л. О «естественном» профессиональном отборе

Так называемый естественный профессиональный отбор [31] (в противоположность планомерно организованному отбору кадров [17]) — явление распространенное и постоянно воспроизводящееся в жизни. Сущность его состоит в том, что люди, включившись в обучение или труд по профессии, специальности, роду занятий, сталкиваются с фактами той или иной успешности своей деятельности, той или иной удовлетворенности ею. В результате они либо «находят себя», закрепляются и развиваются на данном пути, либо отсеиваются, вытесняются из соответствующей области занятости (преднамеренно или вынужденно).

Другие возможные обозначения обсуждаемых явлений (применяемые в контекстах экономики, социологии труда, профессиональной педагогики) — «текучесть кадров», «отсев контингента обучаемых», «профессиональная устойчивость работников» и подобные.

*«Естественный» профессиональный отбор
не обязательно «стихийен»*

Возникает обсуждаемое явление по многим и разным внутренним и внешним причинам. Это могут быть хорошая или плохая ориентированность в мире профессий и требованиях их к человеку; знание, незнание или недооценка медицинских и психолого-педагогических противопоказаний к выбору профессий; хорошее или плохое знание человеком себя, заниженный, завышенный или нормальный уровень притязаний работника на успех и общественное признание. Существенна здесь также более или менее выраженная способ-

ность к волевым усилиям при одолении трудностей начальной адаптации к трудовому сообществу после окончания профессионального учебного заведения. Важно и многое другое, относящееся к областям общей и психологической грамотности, культуры, просвещенности, осведомленности, интеллекта (ума) людей.

Внешними причинами поворотов на трудовом пути могут оказаться материальная нужда, утрата здоровья, недостаток потребной информации о правильном выборе дела с учетом обстоятельств типа «хочу — могу — нужно», удаленность места работы от жилья, «давление» малой группы, позиция семьи, некомпетентность кадровых служб и подобное.

Так или иначе, могут возникать ситуации более или менее неизбежной перемены человеком труда или формы профессионального обучения. При этом сам субъект может в результате неудачи, что называется, «разжиться умом», начать глубже и разностороннее взвешивать свои последующие решения, о чем уже шла речь в иной связи. Он может изменить, исправить некоторые свои взгляды на будущее, усвоить новые отношения к важным сторонам жизни, с чем-то смириться и, наконец, «найти себя» в какой-то удовлетворяющей его деятельности. В этом смысле предшествующие неудачи можно истолковать как бесполезные пробы сил, приведшие к удовлетворительному или даже хорошему исходу.

Современная жизнь сложна, характеризуется значительной неопределенностью возможных событий. И нельзя в ней все заранее вычислить как, скажем, при строительстве здания или сооружения (человечество, кажется, ушло от эпох, когда здания, храмы нередко рушились из-за недостатка знаний о свойствах материалов). Это — во-первых.

Во-вторых, то, что со стороны и в качестве массового процесса (при статистическом, обезличивающем подходе) может казаться «стихийным» (как бы не поддающимся управлению), в индивидуальных случаях может быть связано с глубоко обдуманными действиями, решениями.

Каждый человек из многомиллионного населения страны в меру активности, саморегуляции, склада ума строит свой жизненный трудовой путь и самого себя. И едва ли можно учесть все случаи подобного рода, Но если судить по биографиям достаточно знаменитых людей, то многие из них характеризуются отнюдь не линейными путями профессионального развития. А.П. Чехов выучился на врача, заведовал некоторое время земской лечебницей, а миру известен как писатель. При этом опыт общения с людьми внес существенную лепту в его творчество [63]. К.Д. Ушинский учился на юриста, работал на кафедре энциклопедии законовещения, государственного права и науки финансов Демидовского лицея в Ярославле, а в историю вошел как основоположник научной педагогики в России [201. Т. 2. С. 497, 498]. И подобных примеров много. Возможно, вы найдете их и в опыте своих жизненных наблюдений. Более того, замечено, что переключение человека на работу в новых областях может способствовать активизации его творческих возможностей. Так, выдающийся немецкий ученый Г.Л.Ф. Гельмгольц, сделав крупные открытия в физике, переключился на физиологию, где ему также принадлежат значительные достижения (по [16. С. 93]).

Замечено также, что люди могут преобразовать традиционный облик профессии, а не просто приспособиться к ней. Они изменяют область приложения своих сил, организацию труда, его условия и средства, перераспределяют функции между участниками работы, а также между человеком и машиной. Описан поучительный пример. Человека приняли на работу по раскалыванию орехов вручную. Сиди и бей по скорлупе. А он придумал и сделал пневматический агрегат, который многократно повысил производительность труда (подробнее о творческих переформулировках задач см. [253], [254]). Сама по себе идея творческого обновления профессий и даже их создания в соответствии с индивидуальностью работающего высказана давно. И не только в науке, но и в художественной литературе. Так, в повести Конана Дойля

«Знак четырех» (глава 1) герой ее — Шерлок Холмс — прямо говорит, что, поскольку ум его требует напряженной деятельности, он сам создал свою профессию детектива-консультанта.

Итак, то, что мы огульно и условно назвали «стихийным» профессиональным отбором, не всегда ведет к нежелательным последствиям.

Некоторые варианты «стихийного» профотбора

1. Вынужденная смена человеком рода занятий, профессии (или формы соответствующего обучения):
 - а) по внешним причинам, коренящимся в общественной среде и не зависящим от данного человека (разного рода непредвиденные ситуации возникновения безработицы, неприятие человека группой и т.п.);
 - б) в результате принятого человеком решения, обусловленного сознанием своей стойкой неуспешности в избранной деятельности;
 - в) в результате явных изменений, утрат в состоянии здоровья.
2. Преднамеренная смена человеком рода занятий, профессии (или формы соответствующего обучения) с надеждой на перспективы дальнейшего профессионального развития:
 - а) при возникновении общественной ситуации, открывающей новые перспективы профессионального развития;
 - б) при переосмыслении человеком своих возможностей в связи с усвоенным опытом, более верным знанием о себе.
3. Закрепление себя на данном профессиональном пути:
 - а) за счет переосмысления своей активности, нахождения новых перспектив и смыслов деятельности, путей приспособления к ней;
 - б) за счет преобразования традиционного облика профессии (совершенствования условий, средств труда, его организации и т.п.).

УПРАЖНЕНИЕ

Постарайтесь припомнить, привести примеры (из своего жизненного опыта или литературы), иллюстрирующие приведенную выше группировку вариантов так называемого стихийного отбора людей для профессий (или форм соответствующего образования). Можете, сообразно известным вам фактам, улучшить эту группировку.

Какие же варианты, из числа отмеченных выше, уместно считать желательными, а какие — допустимыми? То, что приемлемо при рассмотрении индивидуального случая может оцениваться даже как нежелательное с точки зрения управления массовыми процессами в обществе. Выше мы привели в качестве ценных образцов жизнепостроения штрихи биографий знаменитых людей. Но представим себе, что врачи «валом» захотят стать писателями, юристы — педагогами, физики — физиологами и т.д. Большой хаос в области труда трудно вообразить. Поэтому и возникают задачи своевременной и научно обоснованной профессиональной ориентации, профконсультации молодежи, консультативной поддержки профессионалов на всех этапах их развития, включая и предупреждение «шока отставки» вблизи пенсионного возраста. Все это комплексные, междисциплинарные проблемы государственной важности, к обсуждению которых обратимся несколько позднее.

Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий

1. О чем полезно знать, чтобы исключить грубые ошибки при планировании начальных этапов профессионального пути?
2. Стоит ли иметь запасные варианты личных профессиональных планов или лучше неуклонно стремиться к реализации раз и навсегда принятого плана?

Тема 1. Информационное обеспечение выбора профессии.

Тема 2. Выбор профессии как решение задачи в условиях неопределенности [116].

3.2. О возможностях и ограничениях подбора профессии для человека

В тех случаях, когда подыскивают тем или иным способом людей, подходящих для данной работы, профессии, говорят о профотборе. Но есть и иная задача — подыскать, подобрать *для данного человека подходящую профессию*. В этом случае говорят обычно о консультировании по выбору профессии, о профконсультации (в литературе первых десятилетий двадцатого века нередко употреблялось в этом значении слово «профподбор»).

Консультирование — совместная деятельность консультанта и оптанта

Профконсультант — не Дельфийский оракул. От него следует ожидать не категорических предсказаний и предписаний, а *содействия* консультируемому (или оптанту — от лат. optatio избрание, желание) в *уменьшении неопределенности* ситуации при выборе профессии. А «хозяин» выбора — оптант. Профконсультация — совместная деятельность консультанта и оптанта по выработке решения о выборе профессии. Эта оговорка нужна потому, что на область профконсультации часто переносятся стереотипы взаимодействия специалиста и заказчика, выработанные в других областях жизни. Например, врач, обследовав больного, *назначает* лекарство, режим и т.п. Решение здесь принимает врач. Наладчик технологического оборудования, установив неисправность, принимает решение о том, что делать. Не будем уж напоминать о животноводах.

Необязательная вставка. Будущее не предначертано. Тем более это относится к будущему сложных систем, каковыми являются человек и общество. В обиходе часто исходят

из того, что надо-де *узнать* о будущем (как будто это есть некая закулисная реальность, стоит лишь «заглянуть»), «Поживем — увидим». Но остается вопрос: «Побездельничаем-подождем, чтобы увидеть» или «Сделаем все возможное, чтобы будущее стало желательным для нас»? Вот, например, в арабских сказках «Тысяча и одна ночь» часто подчеркивается предопределенность будущего. Если уж, скажем, тебе суждено пропасть или выиграть в такое-то время и в таком-то месте, то в другом месте и в другое время это никак не произойдет. Но даже и при такой идее герои сказок не ждут, сложа руки, исполнения предначертаний, а активно действуют. Вспомните Синдбада-морехода. Он и тонул, и был заживо похоронен, и оставлен, забыт спутниками в неведомых землях, и попадал к людоедам, но всегда проявлял присутствие духа, находчивость, изобретательность, *активно действовал*. И в результате спасался. В упомянутых сказках есть и такая ценная заповедь: «Кто не думает об исходе дел, тому судьба не друг».

В связи со сказанным, важно не «узнавать» о будущем (его пока *нет*, и, как давно подмечено и в высокой науке, и в народном сознании, «бабка надвое сказала»). Важно думать о том, что надо *делать*, *чему противодействовать*, чтобы будущее оказалось *человекосообразным*.

Разумеется, не все в общественных процессах зависит от отдельных людей. И жизнь отнюдь не всегда складывается так хорошо, как задумано. Но это особая область вопросов.

Что касается выбора профессии, то, по соображениям моральным и правовым, он должен не навязываться человеку со стороны (пусть и под флагом науки), но осуществляться оптантом самостоятельно и сознательно. Предполагается, что человек сам должен нести и ответственность за свой выбор. Правда, один из парадоксов выбора профессии (точнее проектирования человеком своего профессионального будущего) состоит в следующем. С одной стороны, каждая область профессиональной деятельности — это целый мир. На вхождение в него требуются годы. С другой стороны, прежде чем

выбрать что-либо, надо, предварительно зная, из чего (из какого множества объектов) выбираешь. А различных профессий в современном обществе, напомним, очень много — многие тысячи. Как же быть? Нужно, в частности, располагать некоторой обзорной, краткой, «контурной» информацией о многих и разных профессиях. В связи с этим делаются специальные описания профессий (профессиограммы) для целей профориентации. Но и при этом условии задача выбора профессии фактически очень сложна, отягощена «многими неизвестными».

Поэтому субъекту выбора необходима консультативная поддержка со стороны специалистов (профконсультантов). Нельзя сказать, что таковые существуют в достаточном количестве. Более того, люди, именующие себя профконсультантами и занимающие соответствующие должности, подчас не располагают достаточной информацией о мире профессий, о потребности общества в кадрах. Не располагают они и надежными средствами, а иногда и достаточным временем, чтобы оценить личные качества консультируемого. Но это уже вопросы другого рода.

*Общие принципы профессионального самоопределения
и психолого-педагогического руководства выбором
профессии*

Напомним (и отчасти уточним) эти принципы, сопроводив краткими пояснениями (подробнее см. [91. С. 121—138]). В них, в частности, отображены возможности и ограничения подбора профессии для человека

1. *Равно уважать разные виды труда.* Неуместно культивировать, скажем, «профессиональную гордость» в отношении одной профессии за счет обесценивания других. Важно изыскивать доводы, побуждающую информацию в рамках внутренних возможностей данной профессии, специальности. Не следует сеять межпрофессиональную рознь людей.

2. *Культивировать представление о полной психологической структуре (параграф 1.1) каждого вида труда (при описании, пропаганде, рекламе любой профессии).* Это, в частности, означает, что, знакомя оптантов с миром профессий, важно подавать его не как безлюдную пустыню, начиненную машинами, технологиями, а как область человеческих деяний, как мир людей, знающих и любящих свое дело. Опасность видеть жизнь общества как бы без людей весьма реальна. Полистайте какой-нибудь «Большой» энциклопедический словарь (надо полагать, он отображает общественное сознание). Не исключено, что там не будет статей о многих профессионалах. «Токарный станок» есть, «токаря» нет. «Ткацкий станок», «ткань», даже «уток» и «основа» (в ткачестве) есть, а «ткачихи» нет. Человека, действующего на рабочем месте, упомянуть «забыли». Могут быть названы «адвокат», «прокурор», «врач», «учитель», но места им уделено не больше, чем птичке колибри.
3. *Относиться к знаниям о мире разнообразных профессий, как к знаниям об обществе и как к важному звену мировоззрения.* Нельзя сказать, что человек имеет удовлетворительные знания об обществе, если ему плохо ведома такая существенная часть общественной жизни, как множество видов профессионального труда.
4. *Культивировать идеи отыскания, развития и максимального использования ценных качеств человека; заботиться о формировании профессиональной пригодности.* Кому и для чего нужны общество и производство, если люди из них выталкиваются как непригодные? Ведь общество это и есть люди. Важно содействовать профессиональному самоопределению не только практически здоровых, но и людей с частичной утратой трудоспособности. Важно культивировать идеалы улучшения производственной среды, условий и средств труда сообразно особенностям человека.

5. *Не решать вопрос за выбирающего профессию, а активизировать его в деле самоопределения, помогать информационными средствами принять ему самостоятельное решение.* Об этом уже шла речь.
6. *Считать сознательный и самостоятельный выбор профессии, самостоятельно построенный личный профессиональный план оптанта необходимым условием успешности его труда и удовлетворенности профессией в будущем.*
7. *Доходить до каждого (индивидуально) в деле руководства профессиональным самоопределением на всех соответствующих возрастных этапах развития человека.* Одними групповыми, массовыми формами работы ограничиваться нельзя.
8. *Считаться с уже сложившимися, имеющимися особенностями, личными качествами, опытом оптанта.*
9. *Соблюдать профессиональную педагогическую, психологическую тайну, требования педагогического такта.* Сведения о личных особенностях оптанта, о его личной ситуации, добытые профконсультантом в ходе бесед, наблюдений, обследований, разглашению не подлежат. Идея «гласности» имеет силу для политики, но отнюдь не распространяется на другие области (правомерно существуют, например, врачебная тайна, тайна денежных вкладов, военная тайна и т.п.).
10. *Действовать в интересах оптанта, но не какой-либо узкой группировки людей. Вместе с тем помогать оптанту согласовывать его интересы с представлениями о служении народу, благе народа в целом (помогать тем самым найти подлинный смысл будущей деятельности).* Профконсультант (или иной советчик по выбору профессии) не должен находиться под влиянием разного рода заинтересованных, но некомпетентных или недобросовестных лиц. Авторитет науки нельзя использовать для манипулирования судьбами людей, не считаясь с их интересами. Но и интересы — не «константа». Их важно воспитывать.

УПРАЖНЕНИЕ

Припомните обстоятельства, связанные с построением вами проекта своего профессионального будущего («выбора профессии», как мы для краткости обычно говорим). Постарайтесь отметить, какие общие идеи, принципы были при этом фактически учтены или недооценены. Возможно, вы придерживаетесь других оснований подобной работы, нежели изложенные выше. Главное — подумать об этом.

Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий

1. Искать профессию, подходящую к человеку («как ключ к замку») или помогать человеку найти для себя смысл в важном деле?
2. Каковы необходимые, противопоказанные и нейтральные личные качества представителей вашей профессии?

Тема 1. Адаптация молодого специалиста на месте работы.

Тема 2. Явления творческого преобразования профессий людьми."

3.3. О преобразованиях человека для профессии

Было время, когда даже освоение грамоты являлось достаточно тяжким делом. Легко ли понять ребенку и даже неграмотному взрослому, почему «буки» и «аз» это «ба»? Почему «покой» и «он» — «по»? Все дело в способах обучения. Так называемый буквослагательный метод обучения чтению давно отвергнут. И сейчас надежно обучают грамоте каждого, включая и детей с некоторыми задержками умственного развития.

Но вопросы построения подходящих, все более совершенных приемов обучения возникают вновь и вновь. В частности, и на учебно-профессиональном материале. И вопросы этого рода приходится решать с учетом особенностей и закономерностей психики людей.

Вот некоторые иллюстрирующие примеры. Оказывается, сталеварам, подручным сталеваров (несмотря на наличие лабораторных экспресс-анализов, приборов для дистанционного определения температуры нагретых тел) важно, например, «на глаз» оценивать и отслеживать тонкие оттенки цветов в «теплой» части спектра. Дело обучения сталеваров осложняется еще и тем, что дорогостоящий процесс плавки непрерывен, его не остановишь и не замедлишь, чтобы дать обучаемым возможность «осмотреться», что-то «разглядеть получше», обсудить и т.п. Можно постоять около бригады работающих сталеваров, но не заметить и не понять того, что является действительным внутренним содержанием их труда и что, следовательно, должно стать подлинным содержанием профессионального обучения. Поэтому требуется целая система обучающих средств. О ней в целом мы здесь не будем рассуждать и ограничимся одним общепонятным и поучительным, надемся, примером. Был сконструирован и применен (при обучении подручных сталевара широкого профиля) специальный тренажер для выработки соответствующих навыков. А именно *сенсорных* навыков, т.е. связанных с работой органов чувств, в данном случае — глаз. В результате у обучаемых резко повысилась точность соответствующих (познавательных) действий [100. С. 14, 15]. Если бы этого методического изобретения не было, кому-нибудь пришла бы в голову идея подбирать, отбирать для обучения данной профессии «профпригодных» по признаку цветоразличения указанного выше рода. А откуда они возьмутся в достаточном количестве среди лиц, желающих стать сталеварами, а не художниками?

Еще пример. В работе многих людей, обслуживающих технику, важную роль играет так называемый технический слух. Так, прослушивание работающего двигателя внутреннего сгорания позволяет решить вопрос, требуется ли его разборка для ремонта и в каком объеме. Для работника, скажем, сельского хозяйства во время страды это вопрос очень острый (разобрать ли один определенный узел или «разваливать» весь

двигатель). Но не все трактористы, шоферы, комбайнеры одинаково успешно справляются с задачами ослушивания техники (а многие поломки можно предупредить, ориентируясь на технические шумы). Надо, правда, заметить, что дело тут не только в слухе, но также в знании и применении некоторых мысленных правил, схем решения соответствующих задач распознавания (диагностики) неисправностей техники (важно как бы мысленно видеть, — представлять — что и как устроено «внутри» машины) [205], [206]. Но в любом случае речь идет о таких составляющих подготовки работника, которые не сводятся к навыкам двигательным. Специальные упражнения по развитию технического слуха привели к тому, что успешность ослушивания двигателей существенно улучшилась у обучаемых [79. С. 14, 15], [237. С. 112, 113].

Необязательное примечание. Нередкий и неверный ход мысли при совершенствовании методов профессионального обучения состоит в том, что главным считается научить новичка «движениям», «поведению», подмеченным у профессионала. Подлинные же секреты мастерства, включая и качество движений, коренятся в особенностях психической регуляции внешних проявлений человека.

Недооценка *познавательных* составляющих действий профессионалов и разработка неудачных методов обучения движениям случались, например, и в практике подготовки музыкантов-исполнителей. Скажем, было (более века тому назад) придумано «немое фортепиано» (не издававшее звуков). Учись, дескать, правильно стучать по клавишам, станешь виртуозом. Однако дело не пошло.

Об особенностях профессионального образования как средства обеспечения соответствия человека требованиям профессии

То, что профессиональное образование как раз и должно обеспечить соответствие человека требованиям профессии, разумеется само собой. Но все дело в том, как строятся ответы на вопросы такого рода: «Что воспитывать у подопечных и

чему их учить?», «Как это делать?», «Каково наилучшее соотношение преподнесенной и самостоятельно обретенной подготовленности?», «Тому ли мы учим будущего специалиста, что ему понадобится в работе, или нагружаем его информационным балластом?». И это далеко еще не все вопросы, которые приходится иметь в виду при построении образовательных систем. При небольшой переформулировке они применимы и в области самообразования. Да и нельзя научить человека (или научить себя) всему раз и навсегда, на всю оставшуюся жизнь. Быть может, в специальном учебном заведении важно приобрести некоторые крепкие основы профессиональной подготовленности плюс правильное отношение к новшествам, неожиданностям и *умение самостоятельно двигаться* по пути совершенствования профессионализма? Таким и подобным вопросам посвящены многие и многие публикации. Здесь мы ограничимся общеориентирующими сведениями, которые, надеемся, будут полезны читателю при самостоятельном обдумывании (проектировании) и построении своего жизненного трудового пути.

«Болевая точка» (даже кризис) образования в современных условиях видится в том, что имеет место и растет отставание образования от развития культуры, понимаемой в широком смысле слова (как множества достижений человечества, включая производство, науку, общественное устройство и подобн.). См. [232. С 10—57], [204. 119—139].

Важная причина этого обстоятельства состоит в следующем. Традиционно усилия обучающихся направлены в основном и главным не на организацию деятельности обучаемых, а на способы преподнесения им специально подготовленного, «готового» материала (кстати, все возрастающего по объему). Материал этот, правда, специально приспособляют к возможностям обучаемых (упрощают, делают доступным соответственно уровню их подготовленности, идут «от простого к сложному», применяют наглядность и т.п.). Что тут плохого? И как же иначе?

Новый, полагаем, верный подход состоит в том, что главной целью обучающего становится *формирование деятельности обучаемого* по исследованию объекта (по определенной программе, сообразованной с логикой системного подхода к вопросам познания). Эту задачу можно и нужно ставить также и в деле самообразования, работы над собой.

Известно, что люди в естественных условиях (и даже дети, еще не «испорченные» в школе аналитическим подходом к познанию мира) двигаются от незнания к знанию следующим образом. Они не суммируют отдельно выхватываемые впечатления, а, наоборот, идут от целостного (пусть вначале нечеткого, диффузного) представления о некотором объекте и лишь после приступают к рассмотрению, анализу его элементов, вникают в подробности [182].

Необязательное примечание. Еще писатель XIX века В.Ф. Одоевский высказывал подобную мысль: «Дети были лучшими моими учителями... Для свежего, не испорченного никакой схоластикой детского ума нет отдельно ни физики, ни химии, ни антропологии... Ребенок не будет вас слушать, если вы заговорите систематическим путем отдельно об анатомии лошади, о механизме ее мускулов, о химическом превращении сена в кровь и тело, о лошади как движущей силе, о лошади как эстетическом предмете. Дитя — отъявленный энциклопедист, давайте ему лошадь всю, как она есть, не дробя предмета искусственно, но представляя его в живой цельности, — в том вся задача педагогики» (цит. по [55. С 96]).

По-видимому, целесообразно обеспечить также и обучаемому (и обучающему себя) вначале представление об общем виде структуры (устройства) изучаемого объекта. И лишь после осознания ее переходить к подробному (аналитическому) рассмотрению его (объекта) составляющих. Иначе говоря, важно предусмотреть мысленное составление обучаемым (и обучающим себя) как бы «контурной карты» подлежащего изучению предметного содержания (положим, учебной темы) и лишь после переходить к детализации. Возможно, некото-

рые педагоги (или люди, занятые самообразованием) так и делают. Что ж, хороню. Это соответствует идеологии, логике системного подхода в научном познании. Но это не соответствует привычным ходам мысли все же многих людей, воспитанных в недрах классических, аналитических подходов в науке (когда вначале первенствует идея детализации, «углубления» знания, что на своем месте, конечно, хорошо и необходимо). Так или иначе, стратегия движения учебного познания от «целого к частям» может вызывать отпор у людей, имеющих сложившиеся и плохо осознаваемые стереотипы, связанные с культом, первенством стратегии «от частей к целому» (пусть под видом здравой идеи «от простого к сложному»).

Подчеркнем, дело не просто в том, чтобы вести, «тащить» обучаемого от целого к частям объекта, их взаимосвязям, к внутренним и внешним связям изучаемой системы. Важно, чтобы обучаемый *сам осознал и усваивал такой ход познания*. В этом случае он сможет применять его и к другим объектам. Иначе говоря, важно, чтобы стратегия системного подхода к учебному познанию стала *осознанным внутренним средством* учебно-познавательной деятельности. Это и будет означать, что внесен некоторый вклад в формирование у человека не просто очередных новых знаний об изучаемой реальности, а в формирование именно его деятельности. И существенным звеном этого вклада является знание, которое можно назвать методологическим. Почему? Потому что человек начинает знать, как вообще самостоятельно двигаться от незнания к знанию.

Общая схема соответствующего движения (в контексте системного подхода) сводится к следующему (см. [204. С. 123], [232], [137], [255]).

- Выделить, определить (ограничить, «очертить») предмет рассмотрения, насколько это возможно на начальном этапе развития знаний о нем. Для этого важно уяснить множество существенных свойств изучаемого объекта как це-

лостности (системы), т.е. определить качественное своеобразие данной системы.

- Уяснить, определить значение объекта для нас, его функции.
- Выделить строение (структуру) объекта, его составляющие. Эти составляющие могут быть не обязательно воспринимаемыми органами чувств, но и умопостигаемыми. При этом важно обратить внимание на относительное положение, связи, зависимости этих составляющих или их относительную независимость. Иногда говорят о связях «вертикальных» и «горизонтальных», о зависимости одного элемента от другого или о зависимости двух или более относительно равнозначных элементов от какого-то еще одного звена системы и т.п.
- Выделить среди множества связей, характеризующих систему, наиболее важные, основные («системообразующие»), без которых она не может возникнуть и существовать, «распадается» как таковая.
- Уяснить то, что является внешней средой («объемлющей системой») по отношению к данному объекту; различить внешние и внутренние (внутрисистемные) связи.
- Определить границы допустимых изменений и устойчивого существования объекта как целостности (системы), в частности, и во времени. Уяснить, насколько возможно, вопросы, связанные с возникновением и перспективами существования, развития системы.

Примечание. Напомним, что системы, являющиеся предметом естественнонаучного знания, могут быть в своем роде «вечными», длительно существующими. А многие предметы обществоведческого, гуманитарного знания, как правило, могут возникать, существенно и быстро изменяться, «отмирать» в масштабах человеческой жизни. Поэтому рекомендации системного подхода при движении от незнания к знанию должны разумно конкретизироваться.

- Определить, если возможно, количественные показатели динамики (изменений, движения, «поведения») объекта.

Конкретные примеры применения системного подхода при организации процессов образования в общеобразовательной и профессиональной школе можно найти в публикациях [232], [204].

УПРАЖНЕНИЯ

● Попробуйте применить приведенную выше последовательность ходов мысли по системному рассмотрению объектов к каким-нибудь простым вещам (по своему выбору). Например, к утренней чашке чая, сообщению о прогнозе погоды, вашему маршруту на работу (или учебу), к этикетке на спичечной коробке и т.п.

● Рассмотрите аналогичным образом какие-либо явления, темы, события из области вашей профессиональной подготовки или работы.

Примечание. Самое главное при выполнении предложенных здесь упражнений состоит не в том, чтобы придти к некоей «истине в последней инстанции». Как правило, это невозможно. Главное — освоить последовательность ступеней системного рассмотрения любого объекта. Во-первых, вы убедитесь, что, казалось бы, простые объекты не так уж просты. Во-вторых, вы увидите их «другими глазами». При системном рассмотрении объектов мир предстает нам как бы иным, более широким и многосвязным. У нас возникает перспектива дальнейшего самостоятельного движения от незнания к знанию.

О месте и роли самообразования, работы над собой в достижении успешных результатов деятельности

Выдающиеся люди планеты (а они вместе с тем и профессионалы), а также и произведения народной мудрости, что называется, в один голос утверждают (в образной форме или посредством логических суждений) важную для нас истину, А именно: необходимое и важнейшее условие достижения успеха в жизни и деятельности (в учении, труде) — это собственные усилия человека. Не сам по себе процесс обучения, не

везение, не «дар» свыше, не «талант», неизвестно откуда взявшийся, а «пот», усердие в работе над собой и подобное — вот что главное.

Самообразование справедливо считают неотъемлемой частью систематического обучения в стационарных учебных заведениях. Это относится и к переподготовке профессионалов, повышению их квалификации [168. С. 71—73], [44. С. 306—307]. Оно (самообразование) способствует совершенствованию профессионально важного опыта (познавательных и практических умений, знаний, должных эмоциональных переживаний), формированию ценностных представлений, идеалов, отношений к внешнему миру и к себе, реалистических жизненных планов.

Важной задачей самообразования может быть изучение тех областей знания и практики, которые по тем или иным причинам не представлены или недостаточно (по мнению формирующегося профессионала) представлены в учебном заведении.

Самообразование может осуществляться путем как индивидуальной работы, так и групповой (за счет деятельного включения человека в общности людей, объединенных «по интересам», за счет делового общения со специалистами, не говоря уже о целенаправленном поиске и изучении литературы, пробах сил в решении соответствующих задач).

Важными составляющими деятельности по самообразованию считаются следующие. Обдумывание, составление общей программы работы над собой. Конкретное планирование этой работы во времени. Самоконтроль (периодическое сравнение сделанного с задуманным и внесение необходимых поправок в планы работы). Важно, конечно, и множество побуждений (мотивов), которые выступают в итоге (в качестве результирующего эффекта) как устойчивое стремление человека к самосовершенствованию. (Поскольку вы открыли данную книгу и добрались до этих строк, то, надо полагать, стремление к самосовершенствованию у вас уже достаточно хорошо выражено.)

Важными условиями выполнения любых программ, планов являются организационные умения и навыки. Они относятся к обширной разновидности так называемых общетрудовых, т.е. важных в самых разных видах профессиональной деятельности. Речь в нашем случае идет об организации рабочего места, рабочей зоны, об установлении и поддержании здесь необходимого порядка; о налаживании относительно бесконфликтных взаимоотношений с окружающими, о самоконтроле. Важны достаточно развитые умения волевой саморегуляции. Они проявляются и формируются при преодолении трудностей в деятельности.

Мы не будем здесь погружаться в обоснованные наукой суждения и логические выкладки, а сошлемся на авторитеты. Правда, в науке это не считается способом достоверного доказательства, но в данном случае нельзя отрицать, что речь идет о ссылках на многолетний опыт, практику людей. А конечным судьей в установлении истины (т.е. признанным «критерием истины») и в науке считается именно практика.

Итак, приведем некоторые высказывания соответствующего рода.

«...пора перестать ждать неожиданных подарков от жизни, а самому делать жизнь». Л.Н. Толстой. Русский писатель (1828—1910), (цит. по [27. С. 82]).

«Пути не открываются перед теми, кто не борется» Лу Синь. Китайский писатель (1881—1936), (цит. по [27. С. 56]).

«Человек не должен жаловаться на времена; из этого ничего не выходит. Время дурное: ну что ж, на то и человек, чтобы улучшать его» Томас Карлейль. Англ. мыслитель (1795—1881), (цит. по [27. С. 60]).

«Непосредственного материала, которого не приходится обрабатывать, очень мало. Даже воздух приходится приобретать, так как его нужно нагревать... Человеческий пот и человеческий труд добывают для человека средства удовлетворения его потребностей». Георг В.Ф. Гегель. Немецкий философ (1770—1831). (цит. по [27. С. 65]).

«В каждом человеке природа всходит либо злаками, либо сорной травой; пусть же он своевременно поливает первое и истребляет вторую». Френсис Бекон. Английский философ (1561—1626), (цит. по [27. С. 59]).

«Развитие и образование ни одному человеку не могут быть даны или сообщены. Всякий, кто желает к ним приобщиться, должен достигнуть этого *собственной деятельностью, собственными силами, собственным напряжением. ...самодеятельность* — средство и одновременно результат образования...» Адольф Дистервег. Немецкий педагог (1790—1866), (цит. по [27. С. 198]).

«Гений — это терпение». Мысль, приписываемая французскому естествоиспытателю Ж. Бюффону (1707—1788). (цит. по кн.: Ашукин Н.С., Ашукина М.Г. Крылатые слова. — М., 1955. С. 117).

«Не говори, чему учился, а говори, что узнал» (Пословица).

УПРАЖНЕНИЕ



Независимо от того, есть у вас написанные программы, планы работы над собой или их нет (они важны не «на бумаге», а «в голове»), проговорите их содержание какому-либо воображаемому собеседнику. Это может быть и образ знакомого человека, и литературного героя, исторической личности и т.д. Постарайтесь представить себе вопросы, сомнения, возражения этого воображаемого лица, его отношение к вашим проектам. Все это может оказаться для вас средством лучшего осознания и детализации перспектив своего дальнейшего развития по пути к профессионализму.

О разновидностях знаний

О знаниях, познании, знатоках сказано немало хвалебных слов. В обиходе образование часто отождествляется с обогащением человека знаниями, хотя знания важны не сами по себе, а для обслуживания действий, умений человека. Пер-

вый день учебного года иногда торжественно именуют «Днем знаний», сопровождая ритуалами включения новичков (первоклассников, первокурсников) в общность обучающихся.

Слова «знание», «знать» и производные от них (одноколенные) встречаются в речи очень часто в разных и многих значениях. Они включены, в частности, и во многие «крылатые выражения», поговорки. «Послушай, ври, да знай же меру!» (реплика из комедии А.С. Грибоедова «Горе от ума»). «Вкушать от древа познания добра и зла» (выражение восходит к Библии). «Бог [господь, аллах, черт, бес, шайтан, леший, пёс] знает» (т.е. неизвестно, никто не знает). «Познай самого себя» (надпись на храме Аполлона в Дельфах). «Как знать» (выражение сомнения). «Криво рак выступает, да иначе не знает» (пословица).

Но не часто встречается детализированная информация о самих знаниях как предмете рассмотрения, об их типах, разновидностях. А такая информация практически необходима для разумной организации образования (включая самообразование).

Знания могут обслуживать деятельность человека в быту, на работе, включая решение практических и научных задач. Соответственно этому знания могут называть житейскими, научными или как-то еще. Это не означает различения знаний по признаку их достоинства, достоверности, полезности. Житейские знания могут быть вполне истинными и полезными, а знания, произведенные в области науки, могут оказаться и не соответствующими действительности (помните, вероятно, о теориях «теплорода», «флогистона» и подобном).

Далее мы, не делая обзора встречающихся в литературе классификаций знаний, ограничим область их рассмотрения. Укажем три типа знаний с шестью их возможными разновидностями (нумерация их далее будет дана сквозная). Эти разновидности наиболее важно осознавать, различать, опознавать в деле образования, самообразования.

А- Знания о предметной области деятельности.

1. Об объектах, их более или менее упорядоченных множествах (описательно-классификационное знание).
2. О связях, закономерных зависимостях между объектами, процессами, явлениями в предметной области деятельности.
3. Об относительно устойчивых умопостигаемых сущностях объектов (в отличие от знаний о наблюдаемых явлениях). Сущности остаются неизменными, несмотря на внешние преобразования объектов.

Б. Знания о себе.

4. О своей деятельности (познавательной и исполнительно-практической) и личности (подробнее см. гл. 9—12).
5. О своем незнании (о том, до чего надо бы дознаться).

В. Знания о том, как произвести потребное знание (как дознаться до неизвестного).

6. О методах, средствах, путях, схемах движения от незнания к знанию

Знания первых трех разновидностей (из отмеченных выше) ориентированы на объекты. Правда, для представителей профессий типа «Человек — человек» объектами распознавания и воздействия могут быть и люди с их внутренним миром (т.е. индивидуальные и групповые субъекты). В любом случае именно на знания первых трех разновидностей бывает в основном ориентировано общее и профессиональное образование.

Знания четвертой и пятой разновидностей касаются самого познающего и действующего человека.

Знания шестой разновидности — особые. Они обслуживают *организацию нашей деятельности* по добыче новых потребных знаний. Эта группа знаний трудно осознается, часто недооценивается в деле образования^! то же время «ключи от успеха» в деле преодоления кризисных явлений образования лежат как раз в области освоения и применения именно этого рода знаний (и, понятно, соответствующих умений).

Три первые из отмеченных выше разновидностей знаний часто выступают как «готовые *результаты* йознания» [204. С. 113]. Они детально отображаются в учебниках, справочниках, специальных монографиях. И преподаватели школ, вузов «налегают» на то, чтобы обучающиеся знали как можно больше. Помню свои школьные времена, когда учительница математики «дожимала» нас в знании («на зубок») квадратов двузначных чисел. Учитель географии с нас «снял стружку» за незнание географических названий по всей карте мира. Учитель истории — требовал заучивания дат исторических событий и жизни исторических личностей. По химии требовалось помнить формулы многих веществ. Казалось бы, это не плохо? Но, по-видимому, в подобных делах нужна все же некоторая умеренность. Все, что известно человечеству, невозможно и не нужно удерживать в памяти отдельному человеку. И обогащение учебных (в частности, и самообразовательных) программ все возрастающим объемом таких знаний ведет в пределе к абсурду. Практически это выглядит как перегрузка обучаемых информацией. С этим как-то борются. Подбирают наиболее ценный учебный материал. Если материал обучаемому интересен, то перегрузка как бы исчезает. Но многие сведения можно, не забывая ими «на всю жизнь» свою голову, при необходимости быстро найти в справочной литературе (или в компьютерных базах данных). Это — во-первых. А, во-вторых, заучивание «готовых» (кем-то произведенных) истин еще не учит человека самостоятельно искать и производить потребное знание. А без этого наша деятельность в большинстве случаев не может быть продуктивной, успешной, увлекательной.

Отчасти «готовыми» оказываются и знания четвертой разновидности. Ведь часто в специальной литературе отмечаются «белые пятна» науки (включая науки о человеке, его внутреннем мире «вообще»), ставятся цели, задачи дальнейшего изучения тех или иных реальностей. Но, согласитесь, человек и сам должен учиться и научаться усматривать, осознавать то, что неизвестно, а не просто ждать, когда кто-то ему «укажет пальцем» направление поиска, очередную познавательную цель.

Знания шестой разновидности «задают нам *метод действований*» [там же] с объектами, явлениями; поэтому (и именно в означенном смысле) их можно назвать методологическими. Этого рода знания, повторяем, трудно осознаются, но они наиболее важны для того, чтобы учение, обучение, самообразование были продуктивными и, что не менее существенно, интересными, увлекательными для самого человека.

Правда, слова «методология», «методологический» широко применяются для обозначения философских учений об общих научных методах познания, а также для совокупностей методов, применяемых в конкретных науках (на многих это навеивает скуку). В нашем же случае имеется в виду знание обучающегося о способах своих собственных конкретных действий с предметным материалом.

Пример методологического знания в принятом здесь значении слова дан в первом подразделе данного параграфа (предписания о ходе мысли от незнания к знанию в контексте системного подхода). Найдите это место (включая последующие упражнения) для его «нового прочтения».

Методологическое знание важно не само по себе, а как средство регуляции действий. Дело в том, что основной путь познания — не «выучивание», заучивание каких-либо сведений, не многократное «пяление глаз» и т.п., а подходящие действия по поводу того, чему эти сведения соответствуют. Поэтому много знает тот, кто много действует. И, если человек действует с материалом, он без специальных усилий по заучиванию, запоминанию начинает много помнить и знать. А что значит действовать с предметным материалом? Это значит, в частности, что-то в нем выделять, различать, находить признаки сходства и различий между его составляющими, сосредотачиваться на одних признаках и отвлекаться от других. Умственные действия подобного рода могут быть неразрывно включены в практическую деятельность. Подробнее о действиях (в общедоступном изложении) см., например, [89. С. 100—129], [88. С. 151—195]. Полезными для обеспечения творческого подхода к делу являются, повторяем, действия по переформулировке поставленных задач.

Например, заказчик поставил изобретателю задачу придумать такой способ очистки шкуркой тонких монтажных проводов от изоляции, чтобы провода не рвались. Изобретатель подумал: «А почему... шкуркой? Быть может, лучше каким-нибудь раствором?» И придумал хороший способ, который заказчику и в голову не приходил. Подробнее о переформулировке задач см. [253], [254].

Итак, будем различать, прежде всего, указанные выше типы знания. Несколько огрубляя дело (ради практической пользы), будем иметь в виду, с одной стороны, знания в ответ на вопрос «Что представляет собой предметная область моего познания?» (включая и себя как предмет познания). С другой стороны, знания в ответ на вопрос «Как мне дознаться до того, что я пока не знаю?» [204. С. 112—117].

Примечание. Возможны другие различения видов знаний и соответствующие термины («мереологическое знание», «реляционное», «операционное» и т.п.). Любители «сверхчуждых» терминов могут обратиться к [40. С. 18—31 и др.].

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. «Дай Бог» мне справиться с текущими обязанностями, и стоит ли «ломать голову» над своими проектами самообразования?
2. Как вы встраиваете крупницы самообразования в свою повседневную деятельность по выполнению обязательных заданий?
3. Разве разрешается переформулировка ранее поставленных задач?
4. О методологическом знании пусть думают только философы?

Тема 1. Место и роль самообразования в профессиональном образовании (в вашей области).

Тема 2. Формирование у подрастающего человека готовности к самообразованию.

Тема 3. Методологическое знание в данной (вашей) деятельности.

Часть II ДОПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА КАК СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дайте детству созреть в детях.

Жан Жак Руссо.

Швохнев. ...Послушай, когда барин остается дома один, что делает?

Г а в р ю ш к а. Да как, что делает? Известно, что делает. Он уж барин, так держит себя хорошо: он ничего не делает.

Н. В. Гоголь. Игроки.

Худ&a У О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА КАК СУБЪЕКТА ДО ПЕРИОДА РЕАЛИСТИЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Человек отличается от известных существ тем, что ему свойствен самый длинный — многолетний — период, предшествующий взрослости. Детство. В это время происходит многостороннее (телесное, душевное) развитие человека. Но при условии благоприятного общественного окружения (начиная от родительской заботы и кончая вариантами специальной образовательной среды). В разных обществах длительность детства различна. В мало развитых культурах оно короче (дети рано могут включаться в жизнь взрослых, скажем, в собирательский труд). В современном развитом обществе подрастающему человеку невозможно включиться в сложную жизнь взрослых (в качестве дееспособного члена общества) без достаточно длительного подготовительного периода.

Существуют области знания и практики (в медицине, психологии, педагогике, литературе, искусстве, технике), ориентированные на разностороннее обеспечение детства. Имеется и огромная специально-научная, учебно-методическая и научно-популярная литература по соответствующим вопросам (по психологии и педагогике см., напр., [201. Т. 1], [163], [220], [223], [133], [134], [135]; в каждом из этих источников

полезно обратить внимание и на библиографические отсылки). Отметим лишь, что в основном развитие детей идет по пути освоения ими мира взрослых (и по пути приобщения детей взрослыми к своему сообществу). И было бы странно, если бы дело обстояло иначе. Ведь смысл жизни любых существ состоит, по-видимому, в воспроизводстве и размножении себе подобных (по телесному устройству и по функциям, поведению в широком смысле слова). Правда, в человеческих сообществах, коим неизбежно свойственна та или иная идеология, складываются разные взгляды на детство. Новорожденный может считаться уже помеченным «первородным грехом», и полагают, что его нужно держать в повиновении, «страхе божем» и т.п. В других случаях считают, что человек рождается (является от природы) добрым, а портится под влиянием внешних условий. Есть точка зрения, что человек от рождения является «чистой доской» (ни плохим, ни хорошим), на которой может быть «написано» (как бы запрограммировано) самое разное психическое (умственное, нравственное и т.д.) содержание в зависимости от условий среды и воспитания. Эти позиции мы здесь обсуждать не станем. Если они вас специально интересуют, вы можете без особых трудностей найти соответствующую информацию в учебниках и пособиях по *истории педагогики* (для педагогических учебных заведений).

Примечание. Мы будем, употребляя слова «ребенок», «дети», иметь в виду не обязательно «младенцев», но людей, имеющих детство. Иногда употребляется выражение «дети и подростки» (подразумевается, что дети — те, кто моложе подростков). Из контекста обычно ясно, о каком детском возрасте ведется речь.

Различают *календарный* и *психологический* возрасты. Они могут не совпадать. Если вследствие бедственных обстоятельств («плохое материнство», заболевания, невозможность систематического обучения в общеобразовательной школе и подобн.) происходят задержки психического развития, то психологический возраст может отставать от ка-

лендарного. При специальных же усилиях взрослых по одностороннему развитию каких-либо качеств, способностей (скажем, музыкальных, спортивных, математических) или каких-либо видов умелости детей они (дети) могут опережать (в соответствующем отношении) свой календарный возраст.

Охарактеризованное расхождение между календарным (паспортным) возрастом и фактическим уровнем развития может, в частности, создавать у ребенка трудности общения со сверстниками (и вообще — «окружающими»), порождать особенности самооценки и другие личностные изменения. Отнюдь не простой является и проблема так называемых одаренных детей (см., например, [195. С. 49—59; 215—232], [14. С. 264—289]). Соответствующие вопросы мы здесь рассматривать не будем. Заинтересованный читатель может погрузиться в ознакомление с учебниками и пособиями по *детской* и *возрастной* психологии (для педагогических учебных заведений). Здесь приведем лишь в общих чертах распространенную в нашей стране возрастно-психологическую периодизацию (нормального развития человека). Следует учитывать, что границы между возрастными нечеткими, «размыты» по причинам отчасти упомянутым выше.

Применительно ко всем приведенным ниже градациям возраста нужно мысленно добавлять — «примерно».

Младенческий (возраст) — от рождения до (примерно) года.

Преддошкольный — от года до 3 лет.

Дошкольный — от 3 до 6 лет.

Младший школьный — от 6—7 до 10 лет.

Подростковый — от 11 до 16 лет.

Первый период юности — 16—17 лет.

Второй период юности — 18—22 года.

Первый период зрелости — 22—35 лет.

Второй период зрелости — 35—60 лет.

Пожилой возраст — 60—75 лет.

Старческий возраст — 75—90 лет.

Возраст долголетия — 90 лет и далее.

Возможны и детализации каждого из указанных периодов.

Например, различают период новорожденное™ (примерно

первый месяц жизни) и следующую за ним стадию собственно младенчества [163. С. 198—218]. В пределах 3—6 лет различают младший и старший дошкольный возрасты. Более того, есть исследования психологов, обращенные к детям в пренатальном (внутриутробном) периоде их развития (до рождения!). О некоторых детализациях подобного рода речь пойдет ниже. Возможны и очень разные периодизации психического развития человека. Обзор, критический разбор их см. напр. в [226. С. 94—110].

Если вспомним о психологических признаках человека как субъекта продуктивной деятельности, труда (параграф 1.1 и приведенная там табл. 1.1.1.), то становится ясным, что должны произойти значительные и разнообразные накопления в психике взрослеющего человека, прежде чем он будет этими признаками характеризоваться.

4.1. О развитии человека как субъекта до перехода к подростковому возрасту

Человек еще не родился

Свидетельство специалиста (Е.А. Сергиенко [194. С. 292—299]): «Ультразвуковая техника наблюдения позволила выделить наличие движений на стадии эмбриона в 7 недель после зачатия. В 15-недельном возрасте было выделено 15 видов паттернов (образцов. — Е.К.) движений: общие движения тела, движение головой, руками и ногами, зевание, шагательные движения, подпрыгивание, контакты руки и лица, сосание большого пальца руки, движение кисти, пальцев, кувырки и т.п.». Наблюдаются даже своеобразные «дыхательные» (в среде жидкости) движения. Все это отнюдь не случайный «хаос» активности человеческого плода. Указанного рода движения, в частности, необходимы для нормального развития костно-мышечной структуры (Там же. С. 293). Движения плода выполняют функцию своего рода упражнений.

Напомним, что в теле человека (в коже, внутренних органах) развиваются, разветвляются многочисленные чувствитель-

7 Пути в профессию

ные нервные окончания. Вместе с прилегающими тканями они образуют органы чувств. От них поступают в мозг соответствующие сигналы о состоянии органов тела, о контактах его с внешней средой. Так, например, от указанных органов чувств, расположенных в мышцах, сухожилиях, суставах идет информация в мозг о положении и перемещениях органов движения. Аналогичным образом от кожи могут идти сигналы о прикосновениях, давлениях, температурных воздействиях. В связи с этим отмеченная двигательная активность плода важна и для развития познавательных систем и в конечном счете для последующего умственного развития человека. Нервная система как бы учится перерабатывать информацию.

Предельно кратко отметим факты развития родившегося человека.

Новорожденный и младенец

При рождении трудно не только матери, но и младенцу. Резкая смена среды, типа питания, дыхания. Множество новых и разных раздражителей (кожных, зрительных, мышечно-суставных, звуковых, обращенных к органу равновесия, обонятельных, вкусовых). Невозможность существования без социального окружения, в частности, без эмоционального контакта с матерью или заменяющим ее взрослым (подробнее об этом «странном» обстоятельстве — «что за нежности!» — • см., например, [184. С. 56—59], [220. С. 15—19], [163. С. 205—212]).

Внешние проявления, движения новорожденного могут казаться хаотичными и бесполезными (ни на чем не останавливающийся до поры до времени взгляд, пошевеливание подвижными частями тела и подобное). Но все это важные обстоятельства развития человека. А именно, это можно понять как признаки автоколебательных процессов познавательных и исполнительных систем организма. В результате как бы «проигрываются», «прощупываются», уточняются возможности и ограничения функционирования этих систем. Это можно понять как предвестники активности и самочинности

(субъектности) родившегося человека. Тем самым вносится вклад в развитие познавательных и исполнительных систем организма сообразно требованиям складывающейся среды. А среда человека представляет собой своего рода неразъемный сплав многих физических и социальных обстоятельств, событий, а также возможностей и ограничений для активности развивающегося субъекта.

Глаза ребенка впервые начинают останавливаться на лице кормящей матери, появляется улыбка. Движения (вначале — дотягивание до видимого объекта, схватывание, удерживание) становятся все более упорядоченными. Развивается согласованность (координация) в системе «рука — глаз». Важным психическим новообразованием периода новорожденное™ является «комплекс оживления» (эмоционально положительная реакция на появление взрослого, сопровождающаяся улыбкой, движениями, звуками). Возможно, это и попытка воздействовать на взрослого (по [163. С. 205]). Появление «комплекса оживления» — конец собственно периода новорожденное™ и начало стадии младенчества.

Далее интенсивно развиваются функции органов чувств, голосовые проявления ребенка (гуканье, гуление, лепет), целенаправленные координированные движения. К концу первого года ребенок овладевает уже относительно сложными действиями (открыть, вложить, нанизать и т.п.). Но все это достижимо при благоприятных условиях среды, при правильном отношении взрослых к активности, самочинности ребенка.

Важными обстоятельствами к концу первого года жизни оказываются ходьба и произнесение первых слов. Это расширяет для ребенка мир. Ребенок уже теперь сам способен вести, тянуть взрослого к нужным ему предметам. Он становится все более самостоятельным и независимым от взрослого. И это все означает конец стадии младенчества.

Преддошкольник и дошкольник

В пред^{ошкольном} возрасте становится возможной совместная деятельность ребенка и взрослого, в которой ребенок осваивает именно человеческие способы употребления предметов (все это при правильном и внимательном отношении взрослых к детям). Бурно развиваются речь ребенка и его действия, направленные на предметы. Благодаря речи мир для ребенка существенно расширяется вплоть до «тридесатого царства». Понятно, что развитием речи детей надо руководить. Но вопросы методики соответствующего воспитания мы здесь по необходимости опускаем. Появляются знаменитые «Я сама!», «Я сам!». Нередки отказы ребенка подчиняться требованиям взрослых, проявления своеволия, упрямства, стремление освободиться от власти взрослого. Все это обозначают как «кризис трех лет». Ребенок стремится освоить мир взрослых, хотя реальные возможности его для этого недостаточны. И это противоречие разрешается в появлении особой деятельности — игры (вначале — сюжетно-ролевой; дети играют «в магазин», «в больницу» и т.д. сообразно тому, какие впечатления черпают из окружающего). Это — начало дошкольного возраста. Играя, дети отображают и осваивают *дела и взаимоотношения* взрослых. В играх, во взаимодействии с взрослыми и с детьми, происходит многостороннее (умственное, нравственное, физическое) развитие дошкольников. Игровое правило — своеобразная модель общественного закона. В совместных играх по правилам у детей формируются ценные гражданские качества, умения понимать других и продуктивно взаимодействовать со сверстниками. От взрослых требуется внимательное, вдумчивое и уважительное отношение к играм детей.

В связи с речевым и умственным развитием детей, у них расширяется и круг знаний о профессиях, об общественной значимости труда взрослых. Подробнее об этом см. [133], [134], [135].

Можно позаботиться о том, чтобы дети усвоили схему мысленного разбора (анализа) труда. Например, такую: замысел, материал, инструмент, действия, результат. В этом случае шестилетки подходят к характеристике труда так, что это сделало бы честь иному взрослому. Вот отрывок протокола из исследования Н.М. Крыловой. Дети строят знание о профессии животновода (рассуждают по поводу картинки и игрушки). «Кто-то сказал из детей: «Коровница», а Аня поправила: «Нет, эта профессия называется телятница. Она задумала вырастить коров. У нее материал — телята. Инструменты — я не знаю. Действия — кормит их, наверное, дает воду. И из телят вырастают коровы...». Кстати, осознание (рефлексия) не только ребенком, но и взрослым того, что он не знает («знание о своем незнании»), — важный факт познавательной деятельности, способствующий именно движению от незнания к знанию.

В специальном исследовании [223] показано, что в старшем школьном возрасте у детей при некоторых условиях могут проявиться психологические признаки субъекта труда. При дежурстве по столовой в детском саду дошкольники берут на себя уже не игровые, а трудовые роли (правильно расположить на столах столовые приборы, сделать это вовремя и т.д.). Дошкольники (при правильном отношении взрослых к трудовому воспитанию детей) с удовольствием и пониманием дела относятся к трудовым заданиям, гордятся тем, что они умеют делать.

К концу дошкольного возраста у детей обостряется потребность включиться в серьезную деятельность не игрового типа. Это признак психологической готовности детей к школьному обучению (как деятельности по обязательному заданию). Не умение читать-считать и подобные признаки «образованности», а именно развитость у ребенка способности выполнять задания и волевой саморегуляции поведения являются свидетельством его готовности к школе (и свидетельством завершения периода дошкольного детства).

УПРАЖНЕНИЕ

Указанное выше различие календарного и психологического возраста отображено и в народном сознании. В приводимых пословицах отметьте для себя, в каких случаях имеются в виду явления отставания психологического возраста от календарного, а в каких — обратное соотношение.

«Ум бороды не ждет». «Сорок лет, а сорому (стыда) нет». «Бьют не по годам, а по ребрам». «Не годами стар, а норовом». «Состарился, а жить не устался». «И сед, да ума нет; и молод, да водит волость».

Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий

1. Не создаем ли мы опасность лишения ребенка детства, забывая о его развитии как субъекта труда?
2. Уместно ли трудовое воспитание дошкольников?
3. Случалось ли вам сталкиваться с фактами, которые молено понять как несовпадение календарного и психологического возраста?

Тема 1. Детство и труд в разных культурах.

Тема 2. Роль семьи в развитии ребенка как субъекта деятельности.

4.2. О профориентационных возможностях общего образования

Для чего обязательная общеобразовательная школа?

На протяжении многовековой истории облик школы существенно изменялся в зависимости от роли и преобладания тех или иных сил в обществе (церкви, промышленно-экономических слоев, государства). Но в любом случае школа строилась и строится, чтобы обеспечить воспроизводство структуры общества. Для того, коротко говоря, чтобы обеспечить подготовку детей к взрослой жизни [201. Т. 2. С. 583—587].

Ориентация в мире профессий является одним из звеньев культуры современного гражданина, и важно обратить внимание на то, какие возможности предоставляет школа в этой сфере подрастающему человеку. Есть разные мнения о миссии школы (развивать личность, научить учиться, содействовать саморазвитию детей, дать знания по основам наук). Все это важно. Но если говорят только о развитии личности, о свободе и саморазвитии детей, то, вероятно, не имеют в виду воспитание из них самочинных бездельников. Нельзя отрицать и того, что факт возникновения разных типов школ может на деле соответствовать скрытым интересам некоторых узких, обособленных, но влиятельных слоев общества. Оставим тонкости этих вопросов организаторам народного образования. И вернемся к теме, обозначенной в заглавии данного параграфа.

Даже если ни авторы учебных программ, учебников, ни учителя не ставят перед собой задачи расширения верных представлений детей о мире профессий, фактически такое расширение происходит. Ценно, что многие педагоги отмеченную выше задачу осознают и по мере сил стараются ее решать. Тем более что общее образование по необходимости дает детям так называемые общетрудовые навыки, умения и важные для любого труда личные качества (даже если задачи собственно трудового воспитания не ставятся как таковые¹). Так, к области общетрудовых, общепроизводственных навыков, умений относятся, например, планирование, организация своей (пусть пока учебной) работы, самоконтроль, вычисления, графические построения, порождение текстов и т.п. Строго говоря, часть из того, что делает учащийся в школе или при внеучебной активности, фактически содержит своеоб-

¹ В Российской педагогической энциклопедии (Т. 2, 1999) нет статьи о трудовом воспитании (а в Педагогической энциклопедии 1968 г., т. 4 такая статья есть). Если это и симптом недооценки задач трудового воспитания молодежи в современных условиях, то будем надеяться, что это не навсегда.

разные (пусть упрощенные) модели того или иного труда. Прочитируем, без долгих рассуждений, текст, обращенный непосредственно к учащимся: «Многое из того, что ты делаешь в школе, дома, в кругу сверстников, содержит в себе «частички» той или иной профессиональной деятельности. Например, ты придумываешь, как лучше, экономнее разрезать бумагу для обертывания книжки — это частичка, упрощенная модель работы закройщика, раскройщика, разметчика. Ты пытаешься растолковать младшему правила игры в волейбол или объясняешь ему, как лучше пришить пуговицу, — это частичка, модель трудовых действий педагога (тренера, мастера производственного обучения). Ты участвуешь в подготовке классной комнаты или школьного зала к празднику — это в чем-то сходно с работой художника-оформителя или художника по проектированию интерьера. Если проверяешь, нет ли ошибок в письменной работе, то это напоминает работу корректора типографии или редактора издательства. Итак, многие твои учебные и внеучебные действия можно рассматривать как родственные трудовым, профессиональным. Вот это-то пусть отдаленное родство и дает некоторые основания обдумывать выбор будущего дела, «примерять» себя к миру профессий, а не просто следовать случайным соображениям» [93. С. 6, 7]. Точно также в школе формируются и личные качества детей, важные для их трудового будущего (целеустремленность, способность доводить дело до завершения и подобные).

Надо признать, что многие педагоги (как практикующие, так и занятые наукой) произвели полезную информацию о профориентационных возможностях в деле преподавания школьных предметов. Существуют статьи, брошюры, книги на эту тему (*Галушкин Е.Л.* Учителю физики о профориентационной работе. — Таллин, 1976; *Добржицкий Б.С.* Знакомство с профессиями в обучении географии. — М., 1981 и подобн.). Обзор их — задача, выходящая за рамки данной книги. Упомянем лишь работу известного методиста А.В. Даринского о профориентационных возможностях школьного кур-

са экономической географии [49]. Автор этой книги систематически показал, как знакомить школьников с миром профессий «через учебный предмет», *не нарушая его научной логики*. Это важно для обеспечения воспитывающего характера обучения и его крепкой связи с жизнью. Профорентация представлена здесь не как некая добавка к обязанностям учителя, а как органичное звено учебно-воспитательного процесса. Это предполагает и соответствующую подготовку будущего педагога на студенческой скамье.

Ведь не так уж редко традиционный учитель-физик ориентирует своих питомцев «на физику», историк — «на историю», учитель иностранного языка — на «инфак» и т.д. Это можно понять, ибо каждый учитель любит свой предмет, Но принять это как принципиальную позицию педагога нельзя. Школа не должна быть системой, замкнутой лишь на своих внутренних интересах. Педагог, в отличие от других специалистов, должен как никто другой усвоить и культивировать принцип *равного уважения к самым разным видам труда*, иметь широкий взгляд на мир профессий. Хозяйству народа нужны и операторы магистральных газопроводов, и проводники пассажирских вагонов со знанием иностранного языка, и кто-то мастерски и с любовью должен сварить кашу.

Примечание. Мы ссылаемся здесь на «старые», «доперестроечные» публикации. Полагаем, читатель не занимает позицию всеобщего очернительства по отношению к прошлому опыту отечественного образования?

Хотелось бы, чтобы работа, подобная той, которую выполнили упомянутые выше методисты, педагоги, озабоченные не только собственно учебными успехами, но и профессиональным будущим детей, продолжалась бы систематически и на современном уровне.

«Зона ближайшего развития»... а его дальние перспективы?

В психологии и педагогике давно упрочилось очень продуктивное понятие *зоны ближайшего развития* человека [201.

Т. 2, С. 331, 332]. Рассмотрим вначале конкретную ситуацию. Положим, ребенок знает буквы и может прочитывать слова. Но скорость чтения его такова, что он пока не может одолевать тексты, которые были бы ему интересны по содержанию (ему их читают взрослые). Взрослый терпеливо общается с ребенком, перемежает свое чтение вслух с предложениями ребенку самому прочесть какие-то слова, словосочетания, выражает радость по поводу успехов ребенка. В результате скорость чтения у ребенка постепенно повышается, и он сам становится читателем. Итак, ребенок находился на одном уровне развития (справлялся с задачами определенного типа), а в результате взаимодействия со старшим стал справляться с задачами более сложными (продвинулся на более высокий уровень развития). Предполагается, что взрослый наперед знал о *расхождении* между наличными возможностями ребенка и теми, к которым тот должен «подняться» как к следующей ближайшей ступени в своем развитии.

Вот это умопостигаемое расхождение между уровнями развития (наличным и тем, которого человек может достигнуть при разумном педагогическом руководстве) и обозначается как зона ближайшего развития. Понятно, что определять зоны ближайшего развития на каждом шаге воспитания, обучения возрастной группы подрастающих людей или индивидуально каждого из них — дело отнюдь не простое. Оно требует постоянного педагогического поиска, вдумчивых оценок складывающихся ситуаций и необходимых оперативных поправок.

Но есть еще одна сторона вопроса о руководстве развитием. Человеку свойственно регулировать активность (свою и других) на основе представлений не только о ближайшем возможном будущем, но об отдаленном. Более того, экспериментально показано, что способность человека ориентироваться на относительно далекие перспективы неслучайно связана с более высоким уровнем развития его как субъекта деятельности и личности [166. С. 9, 11, 12]. И чем взрослее люди, тем,

по-видимому, большую роль в стимулировании развития (и в выборе возможных зон ближайшего развития) могут играть именно представления о дальних жизненных перспективах индивидуальных и групповых субъектов.

Систематическое обучение, самообучение «ведут за собой» развитие (по его «ближайшим зонам»). Но и дальние перспективы жизни, мыслимые человеком, тоже ведут за собой его развитие, поскольку сам набор зон развития определяется такими перспективами. Человек, способный к музыке, уходит в политику (из соображений перспективного порядка). И он перестает развиваться как музыкант, но развивается как политик. Способный педагог призывается в действующую армию и развивается как незаурядный военачальник. Случающиеся в жизни факты перемены труда, смены профессии как раз предполагают перестройку именно дальних перспектив, «зон» развития. Но вернемся к детям.

Ребенок стал младшим школьником

Учится, осваивать деятельность учения — главное новое (и, напомним, нелегкое) дело ребенка данного возраста. При искусном педагогическом руководстве у детей продолжают расширяться знания об окружающем природном и социальном мире и о самих себе (о своих возможностях и ограничениях). Ребенок постоянно сталкивается с ситуациями, когда он что-то не знает и не умеет. И здесь кроется одна возможная опасность для нормального развития его психики (если у старших недостает некоторого разумения, терпения и такта). А именно, важно культивировать отношение к каждой такой ситуации не как к недостатку ребенка или *его* неудаче, а как к очередному поводу что-то узнать, что-то освоить, испытать радость самосовершенствования. Узнать, освоить если не сейчас, то в будущем. Такое отношение к неведомому и не освоенному важно, кстати, пронести через все возрасты. Если человека постоянно «тыкать носом» («Это не знаешь!», «Этого не умеешь!», «Неудачник!»), у него может сложиться за-

ниженная самооценка, неоправданная неуверенность в себе, отвращение к деятельности или обозленность (в зависимости от внутренних условий предшествующего развития). Важно также, напомним, не просто сообщать детям одни готовые истины, а поддерживать у них ростки поискового мышления, стремления самостоятельно (и на основе своих наблюдений, опыта) дознаваться до ответов на возникающие у них или поставленные старшими вопросы.

Отмечено, что уже в учебниках для первого класса есть сотни слов, понятий, способствующих расширению представлений детей о мире труда. Это названия предметов, средств, результатов труда, трудовых действий, профессий, производств. Имеются описания умелого использования учителями профориентационных возможностей уроков и других форм воспитательно-учебной работы в начальной школе [159].

В воспитательно-учебном процессе начальной школы привносится существенный вклад в развитие детей как будущих субъектов труда. Совершенствуются дисциплинированность, саморегуляция, умение доводить дело до конца, трудолюбие, навыки общения, взаимодействия с участниками общего дела. Расширяются представления о роли и значении труда в жизни. Осознаются новые основания для уважения к людям труда и бережного отношения к разнообразным результатам их работы. Укрепляется положительная направленность личности на труд.

Появляются все новые интересы, в частности, и к миру профессий. Правда, они ситуативны. Если младшего школьника спросить: «Кем ты хочешь стать, когда вырастешь?», он отвечает легко. Сегодня скажет: «космонавтом», завтра — что-то другое. Это нормально (ведь вопрос выбора профессии перед младшим школьником не стоит); но это и признак того, что ребенок еще основательно не думает о своей будущей профессии. Он как бы проигрывает разные соответствующие варианты, внутренне перевоплощаясь то в учителя, то в строителя и т.д.

Примечание. Подросток или старший школьник (девочка или мальчик) в ответ на подобный вопрос часто ответит, что еще не знает, не решил. Это признак того, что человек задумывается о своем профессиональном будущем. Он видит многие стороны обсуждаемого дела, возможности и ограничения проектирования жизненного трудового пути. Отдает отчет в большей или меньшей реализуемости соответствующих замыслов. Это начало этапа реалистического профессионального самоопределения. Особенно рано серьезное отношение к своему профессиональному будущему отмечено [109] у детей не из «благополучных» семей, а лишенных родительского попечения (воспитывающихся в учреждениях типа детских домов).

УПРАЖНЕНИЯ

В приведенных народных песенках-потешках для детей до трех лет (по кн.: Хрестоматия для маленьких. Сост. Л.Н. Елисеева. М., 1982. С. 20—22) выделите информацию, отображающую так или иначе область труда (слова-названия, смыслы действий и подобн.).

Сорока-белобока	— Курочка-рябушечка,	— Кисонька-мурысеня,
Кашу варила,	Куда ты пошла?	Где ты была?
Деток кормила.	— На речку.	— На мельнице.
Этому дала,	— Курочка-рябушечка,	— Кисонька-мурысеня,
Этому дала,	Зачем ты пошла?	Что ты там делала?
Этому дала,	— За водичкой.	— Муку молола.
Этому дала,	— Курочка-рябушечка,	— Кисонька мурысеня,
А этому не дала:	Зачем тебе водичка?	Что из муки пекла?
Ты воды не носил,	— Цыпляток поить.	— Прянички.
Дров не рубил,	— Курочка-рябушечка,	— Кисонька-мурысеня,
Кашу не варил —	Как цыплятки просят пить?	С кем прянички ела?
Тебе нет ничего!	Пи-пи-пи-пи-пи-пи!	— Одна.
		— Не ешь одна! не ешь одна!

Возьмите любой учебник для начальной школы и выделите из него сообщения, так или иначе отображающие явления труда взрослых.

**Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий**

1. Не лишаем ли мы младших школьников детства, заботясь об их осведомленности в области мира труда взрослых?
2. К чему (в пределе) приведет, по вашему мнению, система воспитания, ограждающая детей от сведений о мире труда взрослых?

Тема 1. Отображение мира труда взрослых в информации, обращенной к детям дошкольного возраста.

Тема 2. Отображение мира труда взрослых в информации, обращенной к детям младшего школьного возраста.

Примечание. Под информацией здесь (в связи с темами 1 и 2) имеются в виду и устные сообщения, сложившиеся в культурной традиции (сказки, потешки, стихи), и письменные. Материал для разработки тем ограничьте по своему выбору.

Глава 5 **О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
САМООПРЕДЕЛЕНИИ
В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ И ЮНОСТИ**

Почему речь ведем о *самоопределении*? Если в обществе имеется наука, то нельзя ли взрослому человеку сделать объектом тщательного изучения, научного предвидения (прогнозирования) и... «досылать» его (как патрон в патронник) на соответствующий счастливый для него трудовой путь? Нельзя. И основания для такого ответа на обозначенный выше вопрос лежат не в области науки, техники или «философии» экономической жизни, но морали.

Правда, нормы морали — реальность умопостигаемая (их не потрогаешь, о них не всегда «запнешься»). И эти нормы для кого-то как бы могут не существовать. Могут найтись «рационализаторы», готовые на основе искусственного (компью-

терного) интеллекта создать системы, вычисляющие индивидуальные траектории будущего профессионального развития каждого человека и давать ему соответствующие предписания. Вот это было бы началом конкретного Зла (под видом Добра), о чем в общем виде сказано в эпиграфе к введению книги. Разумеется, старший может быть осведомленнее, опытнее, дальновиднее и, возможно, умнее младшего. Но это дает старшему основание не *безапелляционно предписывать* младшему вариант его профессиональной судьбы, а *со-действовать* становлению у того *его* осведомленности, *его* опыта, *его* видения своих перспектив и *его* разума. «Радость выращивания» (выражение проф. С.К. Болдыревой) — вот что должно быть двигателем поведения старшего по отношению к взрослому.

Надо признать, что директивный (предписывающий) стиль обращения с взрослеющими детьми — явление отнюдь не редкое. И порождается он совсем не обязательно на основе упомянутого выше прогресса науки и техники. Явления родительской власти, привычки старших (включая педагогов, руководителей) помыкать младшими воспроизводятся в жизни (при недостаточной культуре моральной регуляции поведения). Указанный нежелательный стиль может обнаружиться и в практике консультирования молодежи по вопросам выбора профессии. И пока не заметно, чтобы эти и подобные явления полностью уходили в прошлое. Поэтому здесь желательна бдительность старших, включая и профконсультантов, постоянная «оглядка» на нормы морали (соответствующие принципы, относящиеся к вопросам руководства профессиональным самоопределением, были изложены в параграфе 3.2).

Указанные выше обстоятельства существенно осложняют решение задач профориентации молодежи. Речь ведь идет в конечном счете о больших множествах подрастающих людей — о поколениях — и о проблеме научного управления социальными процессами на уровне страны.

Жизнь сложна. И не всегда можно свободно выбрать профессиональный «старт» и путь. Иной раз возникают неотврат-

тимые обстоятельства выбора. В этом случае активность самоопределения важно проявить в поиске, построении новых смыслов, в новом понимании значения той деятельности, которой приходится заняться по необходимости (в расчете на идею «стерпится — слюбится»). Не без оснований полагают, что сущностью профессионального самоопределения является «нахождение личностных смыслов в выбираемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности» [189. С. 78, 79]. При этом нахождение новых смыслов «в рамках выполняемой деятельности» возможно не «вообще», а в связи с выполнением отдельных, конкретных трудовых функций, операций или определенного трудового процесса и подобн. Скажем, электрогазосварщик «тешит» себя тем, что может, как никто из коллег, выполнить сложный «потолочный» шов. Даже может, «играючи», выплавить фигурку зверюшки или человека и т.п.

Различают несколько разновидностей самоопределения человека. Они взаимосвязаны, но можно обсуждать их и по отдельности. Например, речь может идти не собственно о профессиональном, а *жизненном* самоопределении (как о выборе образа жизни; при этом профессия мыслится как средство его осуществления). Речь может вестись о самоопределении человека в культуре (подробнее об этом там же, с. 83, 84). Вернемся к некоторым вопросам профессионального самоопределения в среднем и старшем школьном возрастах.

5.1. Взрослеющий человек в ситуации обдумывания своего профессионального будущего

Этот параграф будет кратким. В последние четыре десятилетия двадцатого века в нашей стране был накоплен большой опыт работы в области профориентации и профконсультации молодежи. И существует большая соответствующая литература: и для детей, и для педагогов, и для родителей, и для работников производства. Эта литература есть в библиотеках. И мы отсылаем к ней заинтересованного читателя. Обесце-

нивать и забывать ценные прошлые обретения в области работы с молодежью — преступно.

В подростковом возрасте активно формируются самооценки и повышается их роль как регуляторов поведения, психического развития. Важными предметами сознания подростка являются он сам, окружающие люди с их личными качествами, построение межлюдских отношений, смыслы человеческой активности («Для чего?», «Ради чего?»); выражена деятельность, направленная на изменение самого себя. Это и подобное (см. [226]) оказывается важным «фоном» для развития готовности к обдумыванию профессионального трудового пути.

Уже многие двенадцатилетние школьники (примерно четыре пятых из числа обследованных по [28]) проявляют устойчивый интерес к обсуждению своего трудового будущего, «примириванию» себя к разным профессиям. Активизации профессионального самоопределения способствуют специальные имитационные («деловые») игры, методика которых достаточно разработана [190. С. 102—241], [191].

Учебные интересы взрослеющих детей все более сопрягаются с мечтами о возможном профессиональном будущем. Это может вести и к нежелательным крайностям: «Зачем мне литература! Я буду заниматься техникой», «Зачем мне бином Ньютона! Я хочу стать историком» и т.п.

Как известно, некоторые дети по разным причинам оставляют общеобразовательную школу и поступают в учебные заведения так называемого начального профессионального образования (в недавнем прошлом — профтехобразования), а некоторые становятся старшеклассниками. Оставляющие школу нуждаются в консультативной помощи по выбору профессии и адаптации к новым условиям обучения, даже если сами этого не осознают. Начальное профессиональное образование предлагает молодежи много путей освоения разных и «вечных», необходимых обществу профессий — от кулинара до подручного сталевара, от животновода до маляра по художественной отделке зданий.

Немалые подобные затруднения испытывают и старшек-классники, в частности, как ни странно, те, кто хорошо, «ровно» учится по всем учебным предметам, не имея ясных профессиональных предпочтений.

Задача профессионального самоопределения (пусть на «старте») является сложной не только в познавательном отношении (надо многое знать, принять в расчет). Она сложна и потому, что взрослеющий человек обычно испытывает определенное «давление» со стороны семьи, сверстников и иного социального окружения. Мать, скажем, запрещает дочери или сыну выбирать облюбованную профессию («Только через мой труп!»). Отец жестко предписывает избирать, положим, «технику» или «математику», хотя чадо давно любит биологию и т.п. Сверстники влекут избирать профессиональное учебное заведение «за компанию».

Односторонняя пропаганда «рыночных отношений», «бизнеса», «менеджмента» при обесценивании других областей труда тоже вносит свой вклад в принятие решений подрастающего человека о своем профессиональном будущем. И эти решения чаще, чем можно думать, оказываются вынужденными или случайными, не сообразованными с имеющимся опытом, склонностями и способностями подрастающего человека. Что делать? Кому-то подражать? Гадать? Проектировать? Гнаться за престижем? Есть и риск оказаться в плену сословных «предрассудков чести» (какие-то работы считают «приличными», а иные — нет).

О возможных ошибках выбора профессии и примерной общей схеме решения обсуждаемой задачи см. [93. С. 115—152].

Важно рассматривать профессиональное самоопределение в подростковом возрасте и юности не как однократный акт, но непрерывный и длительный процесс. Он может занимать месяцы и годы. Весь профессиональный путь предполагает постоянное построение новых, обновленных смыслов активности, т.е. постоянную озабоченность вопросами самоопределения, поскольку меняются и внешние ситуации, и сам человек.

Возможности, ограничения подбора профессии для человека, а также общие принципы руководства выбором профессии (они приложимы и к задачам профессионального самоопределения в юности) охарактеризованы в параграфе 3.2. Если вы, работая с книгой, миновали этот текст, то сейчас уместно к нему обратиться. Если вы его ранее прочли, то, быть может, бесполезно к нему вернуться для «нового прочтения».

УПРАЖНЕНИЕ

Ниже приведен отрывок из воспоминаний знаменитого педагога А.С. Макаренко. Подумайте, в чем, по-видимому, проявилась активность профессионального самоопределения этого человека.

«Я не обладаю педагогическим талантом и пришел в педагогику случайно, без всякого на то призвания. Отец мой маляр. Он сказал мне: будешь учителем. Рассуждать не приходилось. И я стал учителем. И очень долгое время чувствовал, что у меня плохо идет, неважный я был учитель. И воспитатель был неважный. Но я научился. Я сделался мастером своего дела. А мастером может сделаться каждый, если ему помогут и если он сам будет работать. И хорошим мастером можно сделаться только в хорошем педагогическом коллективе» [141. Т. IV. С. 490].

Примечание. Если вам не довелось еще узнать сочинения А.С. Макаренко, то полезно, как минимум, прочесть его «Педагогическую поэму» [141. Т. I].

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Смена увлечений разными занятиями — это непостоянство, «грех» или полезная проба сил в связи проектированием профессионального будущего?
2. Что делать, если профессию приходится выбирать по необходимости (затруднения материального порядка, отсутствие поблизости подходящих учебных заведений и подобн.)?

Тема 1. Нет неинтересных профессий, а есть незаинтересовавшиеся ими люди.

Тема 2. Практический ум и практическое мастерство могут быть недостижимо высокими.

5.2. Небольшое отступление о психике человека

В начале книги не раз было сказано, что проектирование, обдумывание и построение профессионального жизненного пути предполагают информационное, в частности, психологическое обеспечение. Давняя истина: «Чтобы строить, надо знать...». На психологию указывает и подзаголовок книги. Где же соответствующая информация «от лица науки»?

В предшествующем тексте многие слова, встречающиеся и в психологии, употреблены без пояснений и определений. Разве это допустимо? Дело в том, что обыденный (и, следовательно, общепонятный) наш язык содержит немало слов и выражений, обозначающих явления психики (отгреч. *psuchē*, что соответствует общеславянскому «душа»).

Примечание. Человек постоянно сталкивается не только со многими явлениями природы, вещами. По-видимому, с самых ранних этапов выделения из животного мира он неизбежно сталкивался и с проявлениями душевной жизни (окружающих и самого себя). И это были обстоятельства, содействовавшие или противодействовавшие его усилиям по жизнеобеспечению. А поскольку сталкивался, то начинал выделять их по каким-то опознавательным признакам и закреплять опыт этих столкновений в исторически конкретной форме (в слове, в ответном или предваряющем поведении, в мифе, обычае, в коллективном действе и т.п.). Что это за проявления психики? Это могли быть: сон, прерывающий бодрствование и сопровождающийся сновидениями, а также освежающий сон. Это могли быть проявления усталости, работоспособности и их колебаний; ошибочные и удачные варианты движений, действий; проявления горя, радости, удивления, страха, гнева, боли, стойких черт нрава окружающих и подобное. Более того, рано или поздно чело-

век неизбежно нащупывал, находил хоть сколько-нибудь эффективные средства овладения особенностями психической реальности. Скажем, настроиться на ответственную и опасную деятельность помогал некий условный ритуал. Пусть это были некоторые звуки, позы, «танцы». Избежать опасности помогало то, что не забыл задобрить злых и добрых духов (вспомнив о них, вспомнил и об опасностях, а это уже неплохо, — тут суеверие срабатывает, возможно, не хуже, чем знание современной инструкции по технике безопасности, поскольку заметно возбуждает чувства).

О «психологических словах и выражениях», употребленных в предшествующем тексте

Предполагалось, что значение указанных слов и выражений «разумеется само собой», пусть приближенно. Вот перечисление большинства их по мере появления во введении и первых трех главах (без повторов).

Во введении. — Стремление. Потребность. Внутренний мир. Понятия. Представления. Мысль. Чувство. Поведение. Восприятие («воспринимаемые»). Ум («умопостигаемые»). Движения. Интерес. Личные качества. Общение. Деятельность. Неторопливость. Предусмотрительность. Обдумывание. Память. Знание. Внимание. Мыслимые (обстоятельства). Настроение. Душевная жизнь. Осторожность. Действия (и их регулирование). Умения. Понимание («понимают»). Склонен (имеет склонность). Привычки. Личность. Группа. Среда. Помыслы. Идеалы. Жизненные профессиональные планы. Опыт. Межличностные отношения. Мысленный поиск. Личностные качества. Способности. Убеждения. Отношения (к разным сторонам мира). Самооценка. Самосознание. Сознание. Наблюдение. Намерения. Схемы решений (мысленные схемы решения задач). Внутренние средства (деятельности). Внутренний диалог. Забывание («забываются»...). Внутренние условия (работы). Мышление. Навыки. Характер. Боязливый, решительный, самоуверенный (очеловеке). Недоверие. Эмоциональная поддержка (других). Вымыслы. Смещение собы-

тий во времени (мысленное). Переживания. Смысл. Бескорыстная умственная инициатива. Отобразить (в сознании). Размышления. Размышление поисковое. Психическая регуляция, саморегуляция (субъектов). Осознавать («осознают»...). Озадаченность.

В главе первой. — Мысленная картина (трудового пути). Умственные действия. Образ (мысленный). Образ мира. Образ «Я». Ценностные представления. Побуждения. Эмоциональность. Психодинамика. Познавательные процессы. Исполнительная активность. Волевая саморегуляция. Социальные ожидания. Мысленное предвосхищение («мысленно предвосхищать»). Придумывать. Сознание обязательности. Способность волевого самоконтроля. Способность самосовершенствования. Осознание связей, зависимостей (между людьми). Хочет, не хочет, может, не может (о человеке). Бездеятельность, прожектерство, стяжательство (как возможные виды проявлений качеств людей). Разочарование, удовлетворенность. Старания. Сознание ответственности. Волевые качества. Внутренние препятствия на пути к цели. Эмоциональные переживания (реакции, состояния, отношения). Мысленный, идеальный план деятельности. Умелость, владение средствами деятельности. Состояния подъема чувств. Эмоциональное сопровождение осведомленности. Тревога (как состояние человека). Работоспособность. Внутренние состояния (психические). Самонаблюдения. Субъективные отображения (ситуации, ее составляющих). Внутренняя (психологическая) картина (трудовых процессов). Приятно. Могу по памяти (сделать нечто). Прогнозирую. Докучает (мне нечто). Беспокоюсь. Состояние веселья. Социально-психологический климат (общности людей). Состояние отдыха. Взаимопонимание (в группе людей). Мировоззрение. Любовь к своему делу. Нежелание знать. Склад ума (не как «хранилище», а как типичный «образ мыслей» человека). Образ желаемого будущего (цель деятельности в психологическом значении слова). Мысленный образец (чего-либо: продукта, процесса, поведе-

ния и подобн.). Душевное благополучие. Моральная ответственность. Нежелательные изменения психики. Надежды. Несознаваемое (в психике). Предрассудки. Поступки. Народное сознание. Предчувствия. Опасения. Качества ума (широта, глубина, проницательность, быстрота). Качества (работника) желательные и противопоказанные. Мысленно представлять по описанию. Придумывать. Преодолеть неблагоприятное настроение. Сдержаться. Развивающие функции профессии. Восприятие и понимание участниками группы друг друга. Отношение членов группы к нововведениям (инновациям). Неблагоприятные состояния (человека в труде).

В главе второй. — Нежелательное. Недопустимое. Мыслимое будущее. Гражданские качества. Склонности. Профессионально-трудовая направленность (личности). Самодисциплина. Самочувствие. Смысл жизни. Воображение. Инициативность. Наслаждение (от деятельности). Мнения. Переосмысление (жизненного пути). Уверенность в себе. Тревожность. Сосредоточенность. Рассеянность. Ощущение. Вкус.

Примечание. Слова из упражнения в конце параграфа 2.1 мы здесь не повторяем.

Намеренное делание чего-либо. Практическая смекалка. Внутрипсихические «механизмы». Умственно отсталые дети. Психологическое изучение деятельности (профессионала). Практическое мышление.

Примечание. Слова из упражнения к параграфу 2.6 мы здесь не воспроизводим.

В главе третьей. — Уровень притязаний человека (на общественное признание и подобн.). Взгляды на будущее (представления о будущем и отношение к нему). Неприятие человека группой. Переосмысление человеком своих возможностей. Нахождение (человеком) новых перспектив и смыслов (своей) деятельности. «Шок отставки» (переживание вблизи пенсионного возраста). Находчивость. Изобретательность. Самостоятельно, сознательно (делать выбор). Побуждающая информация.

Приведенным словам и выражениям, казалось бы общепонятным (их, как правило, можно найти в Толковом словаре русского языка [164]), при включении их в контекст научной психологии придается определенное значение. И обозначаемым ими явлениям психики посвящены подчас очень специальные книги, главы книг, не говоря уже о статьях в словарной литературе (см. [112], [193], [105], [227], [250], [201] и др.). К приведенному выше набору «психологических» слов и выражений мы еще вернемся.

И все-таки: психика — это что?

Быть может, никакой психики нет или это есть нечто недоступное достоверному познанию? Такая точка зрения имела место в науке (см. статью «Бихевиоризм» в [112. С. 33, 34]). Будем исходить из того, что психика есть и заслуживает изучения. Она, правда, недоступна прямому наблюдению (как геологические пласты и подобное), но обнаруживается во многих внешних проявлениях и отчасти в самонаблюдении человека, обращенном к его переживаниям.

Обратимся снова к «психологическим словам и выражениям», перечисленным выше. Некоторые из них обозначают как раз внешние проявления психики. — Поведение. Движения. Общение (как наблюдаемое взаимодействие людей). Деятельность, действия, поступки (если иметь в виду их исполнительные, «поведенческие» составляющие и результаты). К этому можно добавить и следующие «симптомы» психики. — Выразительные движения лица, тела (мимика, пантомимика, позы, жесты). Высказывания (или молчание, смех в определенной обстановке). Покраснение, побледнение кожи лица, блеск глаз, «холодный пот» (вегетативные реакции). Психологически симптоматичным может быть и отсутствие активного поведения, отказ от действий в некоторых ситуациях.

Не все исполнительные составляющие активности человека являются «поведенческими», внешними. Например, процессы преднамеренного припоминания чего-либо, выработ-

ки решений, самоконтроля, саморегуляции («самоприказы», акты сдерживания неуместной активности) и многое подобное могут ускользать от внешнего наблюдателя. Они частично доступны самонаблюдению. В психологии есть термины «интроспекция» (как бы смотрение внутрь себя), «рефлексия» (осознание человеком своей активности). См. [112. С. 137—139; 318, 319]. Даже дошкольники каким-то образом отдают себе отчет в том, что происходит в их внутреннем мире. Напомним поучительные отрывки речи детей из книги К. Чуковского «От двух до пяти».

— Как ты смеешь драться?

— Ах, мамочка, что же мне делать, если драка так и лезет из меня!

— Няня, что это за рай за такой?

— А это где яблоки, груши, апельсины, черешни...

— Понимаю: рай — это компот.

В первом случае ребенок отдает себе отчет в том, что он не может совладать с какими-то своими особенностями. Во втором — отдает отчет в том, что он «понял» (включил в систему известного ему знания).

Вернемся к множеству «психологических» слов из предшествующего подраздела. Часть их обозначают или психику в целом или очень общие, «всепроникающие» ее явления. — Внутренний мир. Душевная жизнь. Внимание. Ум. Знания. Личные качества.

Большинство же обсуждаемых слов и выражений относятся к процессам, особенностям психики, роль которых состоит в регулировании той или иной относительно конкретной внешней активности человека. Например, вам нужно взять со стола объект — стакан или ложку. Вы протягиваете руку и... ваши пальцы заблаговременно располагаются сообразно форме нужного предмета. Это возможно потому, что у вас благодаря обследующим движениям глаз быстро складывается образ восприятия формы и положения потребного объек-

та. Если же вам нужно сделать то же самое в темноте, то понадобится порождение несколько иного необходимого образа (уже не зрительного, а кожно-мышечного). — Придется совершать поисковые, «разведочные» движения рук, вносить поправки в неловкие пробы и т.п.

Душевная жизнь человека сложна. Это система систем (при том не статических, а изменчивых, представляющих собой *потоки* явлений, процессы). Важна проблема усмотрения здесь некоего порядка, классификации явлений. И нет единого мнения в ответ на вопрос, поставленный в заголовке данного подраздела. «Сколько голов — столько и умов». Теоретически не исключается и такое суждение: «Сколько голов — столько и заблуждений». Мы не будем разбирать разные подходы к пониманию психики и тем более психологии как науки. Предложим один вариант понимания психики. Если он будет вам не по душе, можете обратиться к учебникам, пособиям по психологии, коих достаточно много.

Живой организм, даже одноклеточный, чтобы существовать в среде, должен как-то «отзеркаливать» состояния и этой среды, и свои собственные. И не просто состояния, но их изменения, тенденции этих изменений. В противном случае надежное выживание невозможно. Простейший, например, случай: одноклеточные организмы, живущие в воде (инфузории), перемещаются в ту сторону, где температура воды становится более благоприятной для их существования. И перестают продолжать это перемещение, если температурные условия в данном направлении ухудшаются. Значит, даже в организме, не имеющем нервной системы, есть какое-то «устройство», в результате срабатывания которого изменения среды приводят к полезному (с точки зрения выживания) изменению поведения. И само поведение тоже оказывается объектом своего рода «контроля»: оно «запускается», изменяется, прекращается.

Часто говорят, что среда «воздействует» на организм. Но среда в целом — не субъект. Она не оказывает избиратель-

ных влияний на организм. Слова «среда воздействует...» или «воздействия среды...» не следует понимать буквально. Она не сообщает организму: «Уважаемый, вот тут у меня питательные вещества. Приблизься. А тут — опасности. Удирай. Да и размножайся, чтобы род твой не прекратился». Среда просто существует, и все. В ней надо как-то разбираться самому организму.

Если среда очень проста, постоянна, мало изменчива, указанного рода полезное поведение организмов может выглядеть как ответные их реакции на отдельные выделяемые ими сигналы (сигналы пищи, опасности и подобн.). С усложнением среды обитания требуются все более сложные средства ее «отзеркаливания» (моделирования) в каких-то состояниях организмов. Организмам требуются также и средства осведомления о своей собственной активности, чтобы, например, «запускать», изменять и прекращать то или иное поведение,

В сложной среде ориентировка на отдельные ее признаки не выручает. Организмам требуются «устройства», представляющие собой связные целостности, соответствующие сложности среды. Говоря об «устройствах», мы имеем в виду не обязательно специализированные и анатомически фиксированные органы, но системы мобилизованных и упорядоченных функций. В физиологии есть понятия: «функциональная система», «функциональный орган», но здесь их рассматривать мы не станем. Ограничимся заявлением о том, что в контексте психологии человека таким функциональным «устройством», которое обеспечивает нашу ориентировку в сложной среде и регулирование соответствующей исполнительной активности, является *образ, отображение* ситуации.

Образ — одно из основных понятий научной психологии.

Примечание. Научным *понятием* считают мысль о важных и общих свойствах объекта. Понятия наук так или иначе выражаются в речи, а именно в словах-обозначениях (терминах) и их определениях. Определение термина — предложение (суждение), содержащее указания на мыслимые при-

знаки объекта или их краткие описания, перечисления (подробнее об этом см. в учебниках, словарях по логике, напр. [102. С. 355—358, 362]). Каждый знаком с понятиями и их определениями по своему опыту изучения школьных предметов. А что такое «мысль»? Не вдаваясь в пояснения, будем полагаться здесь на вашу общеязыковую культуру.

Единственное неудобство слова «образ» в том, что оно не указывает на процессуальность психики. Психика — это поток явлений отображения чего-либо. И это важно иметь в виду. Поэтому мы часто будем пользоваться и отглагольным существительным — «отображение».

У человека складываются сложнейшие системы образов, отображений среды и самого себя. Отображений среды и себя в физическом пространстве, во времени (настоящем, прошлом и будущем), в обществе. Складывается какой-то «свой» мир («жизненный мир» [29]).

Примечание. Обсуждая вопросы о психике, мы избегаем слова «отражение», как вы, возможно, заметили. Будем употреблять слово «отображение», поскольку коренное его значение указывает на *образ*. А «отражать» — это «отбивать»; «разить» — это «бить». И если вдумываться в коренное значение слов, возникает некая речевая неловкость. Правда, слова «отражение», «отражать» во многих публикациях употребляются как указания на то, что психика есть «*субъективный образ объективного мира*» (В.И. Ленин). И это по существу правильно.

Далее мы будем иметь в виду (без специальных оговорок) психику *человека*. Под психическим образом, отображением мы будем понимать не обязательно субъективную «картинку» объектной ситуации. Правда, и здесь есть традиция (в публикациях) противопоставлять образ общей (абстрактной) идее. Различают, например, образную и словесно-логическую (как бы без-образную) память (есть ли такая на самом деле — особый вопрос), образное и словесно-логическое мышление и т.п. Психологи, пытаясь преодолеть ограничения или мно-

гозначность естественного языка, иногда изворачиваются, придумывают, например, вместо слова *образ* иные термины — «конструкт». Вместо слова *побуждение* — «интенция» (от лат. *intentio* — стремление). Вольному — воля. Под психическим образом мы будем понимать любое (даже не сознаваемое) состояние субъекта, обеспечиваемое нервной системой и выполняющее функцию регулирования его (субъекта) активности в среде. Психика — это система соответствующих регуляторов. Поэтому, строго говоря, она является функцией не самой по себе нервной системы (мозга), а системы «человек — среда». Мозг может при некоторых условиях (отравлениях, заболеваниях) как бы сам порождать образы, не соответствующие действительности. В предельном случае это могут быть, например, бред, навязчивый страх чего-то (хотя опасности нет) и т.п.

Если мы будем понимать психический образ только как наглядную да еще и статичную «картинку», то столкнемся с рядом противоречий. А именно, многие явления психики не подойдут под понятие образа. Например, переживания чувств (приятного или неприятного и т.п.) окажутся вне понятия образа (значит, вне психики). А ведь чувства регулируют наше поведение сообразно и среде, и нашим собственным особенностям. Они (еще до рассуждения) обобщенно сигнализируют нам о благоприятности или неблагоприятности для нас той или иной ситуации, настораживают, побуждают задуматься. Примеры припомните из своего опыта.

В то же время некоторые психические отображения среды лишь на первый взгляд кажутся «картинками». На самом деле они неразъемно связаны с побуждениями, чувствами, действиями. Даже отдельная поверхность объекта, воспринимаемая как цвет, одновременно кажется приятной или неприятной и как бы побуждающей задержать на ней взгляд или отвести его. То же можно сказать и в связи с работой других органов чувств. Это явление обозначается как «аффективный тон» соответствующих образов (лат. *affectus* — душевное волнение, страсть).

Психический образ как регулятор активности по своей природе представляет собой *единство осведомительной информации, эмоционального переживания и побуждения* к поведению, действию (в психологии говорят о связи чувства и мысли, «аффекта и интеллекта», о «практических чувствах» — чувствах, сопровождающих исполнительную активность и подобн.). В связи с этим образ придает активности и некоторый *смысл* (своеобразную «окрашенность» ее побуждениями, мотивами, «хотением»). Даже если человек шевельнул пальцем, значит, было какое-то побуждающее переживание, пусть и несознаваемое. Правда, на первый план могут выступать (по необходимости, закономерно) то одни, то другие составляющие психического отображения. Лишь поэтому можно говорить как об отдельностях о процессах познавательных, эмоциональных, мотивационных, личностных. Стоп! Тот, кто знакомился с учебниками психологии, мог обратить внимание на то, что принято различать психические *процессы* (прежде всего познавательные), с одной стороны, и *свойства* (личности) — с другой.

Единственное оправдание такого различия состоит в том, что, как правило, *различно время* протекания познавательных и личностных процессов. Глаз может в доли секунды обследовать, например, контуры предмета, затем перейти к обследованию другого объекта и т.д. В весьма кратком промежутке времени порождаются и сменяются психические отображения многих объектов. Что касается личности, то здесь выступают для нас на первый план *устойчиво присущие* людям особенности психики (таковы убеждения, идеалы, представления о ценном и неценном, общая направленность активности, черты характера). Они могут складываться годами (хотя не исключаются относительно резкие перемены, «трансформации» [140] личности). Но в любом случае устойчивость личностных образований является результатом постоянной внутренней активности, работы, не исключаяющей противодействующих переживаний, противостоя-

ний обстоятельствам среды. Например, устойчиво присущее человеку отношение к отечеству (патриотизм) может подвергаться серьезным испытаниям (потоками информации, обесценивающими прошлое страны и подобным). Так что сохранение у человека обсуждаемого «свойства» — это постоянно поддерживаемое равновесие многих и сложных незримых *процессов* (познавательных, мотивационных, эмоциональных, волевых, накопления опыта).

Надобно сказать, что в результате усилий по мысленному разбору (анализу) и упорядочению сложного множества явлений душевной жизни в психологии произведено много разнообразных терминов («краткие» психологические словари содержат сотни их). Они (термины) представляют собой обозначения «аналитических вырезок» из живого процесса душевной жизни. Отдельно могут говорить, например, об ощущениях, отдельно — о восприятиях, отдельно — о памяти, отдельно — о мышлении и т.д. А в действительности эти процессы не являются отдельностями. Если вы, положим, ощупываете у себя ушибленное место на невидимой части тела, на спине (пусть это будут кожные ощущения и осязательные восприятия). У вас тут же возникают вопросы, предположения (гипотезы): «Что это?», «Нет ли царапины, следов крови?». А это уже вмешательство мышления. Припоминаете, чем лечить ушибы, — сработала память. И все это сопровождается сосредоточением внимания, чувствами, придумыванием, обсуждением стратегии будущих действий («Что делать?», «Само пройдет?»).

Рассуждение (мышление) в любом случае не происходит без участия памяти. При восприятии незнакомого объекта происходит соотнесение его с чем-то известным и подобным или отличным. Тут опять-таки не обходится без участия памяти, мышления, речи, чувств (скажем, удивления). И так без видимого конца. Полезно задумываться о том, все ли словесные различия строго соответствуют действительности. Случается также, что одни и те же реальности обозначаются раз-

ными авторами разными словами. Все это мы говорим отнюдь не для того, чтобы принизить психологию как науку о психике, а для того, чтобы читатель бдитительно различал, с одной стороны, мир слов, а с другой — мир обозначаемых ими реальностей. Новые слова могут оказаться и «пустыми» (не означать ничего нового). В то же время новые явления психики могут до поры до времени оставаться незамеченными, не названными. Это нормальное явление в развитии любой науки. Вернемся, однако, к вопросу о психических регуляторах активности, поведения человека.

Можно (для общей ориентировки и более детального видения психической реальности) предаться неизбежному «греху» выделения и различения некоторых основных групп таких регуляторов. Мы делаем это не для того, чтобы представить их как отдельности (как детали в машине). Это противоречило бы сказанному выше. Примем во внимание лишь то, какие особенности психической регуляции нашей активности могут выступать для нас на первый план.

I. Отображения объектов (предметов, продуктов труда, внешних средств, условий и проявлений деятельности):

- 1) *чувственные отображения* (возникающие в ходе работы органов чувств);
- 2) *репрезентативные* (фр. *representant* — представитель) *конкретные отображения* (представления памяти, конкретного мышления, фантазии, возникающие и без опоры на работу органов чувств в данный момент);
- 3) *репрезентативные отвлеченные отображения* (общие идеи, понятия, мысленные схемы, усвоенные алгоритмы действий).

II. Отображения субъекта:

- 4) *актуальный* («здесь и сейчас») *«Я-образ»* (знание о своем самочувствии, состоянии в данный момент, о своем месте в системе межлюдских отношений, о своих возможностях и ограничениях);

- 5) *обобщенный «Я-образ»* («Я-концепция» — я в прошлом, я ныне, я в будущем; я среди других; я как представитель профессиональной общности, я как организм, как индивидуальность, как член общества).

III. Образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений:

- 6) *потребности* (в чем-то), *потребностные состояния*;
- 7) *эмоции, чувства, эмоциональные отношения* (к чему-то в мире);
- 8) *характер* (свойственная человеку система устойчивых отношений к разным сторонам действительности);
- 9) *направленность личности, мировоззрение.*

«Причем тут образ, отображение?» — скажет дотошный читатель, имея в виду, например, пункты 6—9. Потребность — психическое образование, включающее три рода субъектных моделей-образов:

- а) *сознаваемое человеком переживание беспокойства, напряжения* (например, из-за нехватки чего-то или в связи со стремлением к чему-то);
- б) *представление своего желаемого состояния, пусть смутное;*
- в) *представление видов активности, объектов, посредством которых могут быть устранены указанные беспокойство, напряжение и достигнуто желаемое состояние.*

Во всех случаях предполагается включенность человека в мир, частью которого он является. Об отображающей функции чувств, эмоций мы уже говорили выше. Что касается характера, то это отношения *к чему-то в мире* (к людям, труду, вещам, к себе). В сочетании системой побуждений, в частности убеждениями, характер как бы приподнимает человека над сиюминутной ситуацией, позволяет преследовать далекие перспективные цели, осуществлять жизненные цели даже вопреки мнению и сопротивлению окружающих, вопреки

опасности и т.п. В этом смысле здесь речь идет об очень важных регуляторах поведения, отображающих важные ценности за пределами конкретной ситуации. Подобно тому как, скажем, чувственный образ, отображая конкретную ситуацию, ориентирует сообразно ей действия человека, характер и личность в целом обеспечивают ему ориентировку во множестве сложных общественных процессов. (Подробнее об этом [87. С. 43—49], [86. С. 327—329].)

Примечание. Предметная область психологии как науки по необходимости шире, чем только внутрисубъектные явления. Психологи принимают во внимание разнообразные внешние проявления психики, предметную и социальную среду, в которой психика проявляется и формируется.

Читателя с естественнонаучным складом ума может не удовлетворить следующее обстоятельство. Мы обошли вниманием круг вопросов о том, *как* обеспечивается (хотя и не предопределяется) психика работой нервной системы (мозга). Это очень специальная область знания (см., например, [47. Библ. на рус. и иностр. яз. — стр. 357—369]). В оправдание скажем, что возможны и правомерны разные системные организации предметных областей достоверного знания.

УПРАЖНЕНИЕ

Вернитесь к предшествующему подразделу, где перечислены «психологические слова и выражения», употребленные в предшествующем тексте книги. Постарайтесь выделить те из них, которые, по вашему мнению, можно понять как регуляторы исполнительной активности человека. Соотнесите их с приведенной выше группировкой психических регуляторов. Можете эту группировку усовершенствовать.

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Чтобы знать о своей психике, нужно ли принимать во внимание ее внешние проявления (или только «смотреть внутрь себя»)?

2. У человека есть органы чувств, память, мышление, опорно-мышечный аппарат. Для чего ему еще и свойства личности? [89. С. 85—88], [86. С. 327—329].

Тема 1. Психическая регуляция деятельности в данной (вашей) профессии.

Тема 2. Внутренние трудности в данной (вашей) деятельности и (ваш) опыт их преодоления.

5.3. Профориентация как сложная общественная проблема

Дело профессионального самоопределения молодежи и содействия ей в этом связано не только с задачами семьи, систем образования. Это многосоставная общественная, а значит и государственная проблема.

Вопросы временные или постоянные?

Жизненные, практические основания для ее постановки — это, прежде всего, два постоянно воспроизводящиеся несоответствия, рассогласования в общественной жизни. Во-первых, рассогласование между потребностями общества в притоке трудовых ресурсов в те или иные области труда, с одной стороны, и профессиональными планами, устремлениями, интересами молодежи, выбирающей профессию, — с другой. Во-вторых, рассогласование между личными качествами людей, так или иначе избирающих трудовой путь, и требованиями, которые предъявляет к работнику тот или иной вид профессиональной деятельности.

Эти несоответствия приводят к ряду последствий, как экономических, так и моральных, психологических. А именно: пустуют рабочие места, высоки показатели «текучести» рабочей силы, часты явления неудовлетворенности трудом, появление слоя людей с сознанием «неудачников», даже с отклонениями в состоянии телесного здоровья, возникновение

нежелательных фактов общественного настроения среди определенной части молодежи и подобное.

В связи со сказанным, проблема профессиональной ориентации — очень важная часть более общей проблемы научного, разумного управления социальными процессами и, понятно, часть проблемы воспитания подрастающих поколений.

Об общей структуре комплексной проблемы «Профориентация»

Основные составляющие (аспекты) обсуждаемой проблемы относятся не только к психологии, педагогике, но и к экономике, социологии, юриспруденции, медицине, организации хозяйственной жизни. Их можно объединить в следующие группы и подгруппы.

I. Общетеоретические вопросы и научная разведка.

- 1) Разработка научных основ профориентации, профконсультации, профотбора, адаптации (приспособления) человека к профессии.
- 2) Проведение поисковых опытных исследований, не рассчитанных на близкий практический эффект (разведка по всем излагаемым ниже направлениям работы).

II. Вопросы осведомительной, санкционирующей информации (в системе профориентации, понимаемой как система управления).

- 1) Разработка и совершенствование методов определения наличной и перспективной потребности общества в кадрах, методов учета, оперативного поиска и использования соответствующей информации в практической работе с молодежью.
- 2) Разработка социологических и психолого-педагогических методов оперативного изучения формирующейся профессиональной направленности подрастающих поколений.

- 3) Разработка методов изучения (в частности, диагностики) профессиональных способностей, профпригодности, «человекосообразности» (параграф 1.6) трудовых постов. А также разработка методов прогнозирования и развития этих факторов успешности деятельности.
- 4) Разработка методов, систем сбора, хранения и оперативного поиска профессиографической информации. Дальнейшая разработка классификаций профессий (занятий) по различным критериям: медицинским, психологическим, педагогическим, социологическим, юридическим, экономическим. Разработка конкретных систем оперативного информационно-профессиографического обеспечения практической работы по профориентации, трудоустройству.
- 5) Разработка и совершенствование, нравственных юридических основ профориентационной работы с молодежью.

III. Вопросы управляющей информации.

Примечание. Часто воспроизводящиеся в настоящее время разговоры о необходимости обеспечения «свободы личности» хороши, если они не маскируют уход структур, управляющих обществом, от ответственности за судьбы подрастающих людей. Чисто словесный культ «свобод», во-первых, скрывает то обстоятельство, что у одних они есть, а у других — нет. Во-вторых, в пределе он ведет к абсурду: «не хочешь учиться — не учись», «хочешь ехать на чужом горбу — валяй»... так что ли? Всякая «свобода» сопряжена с ограничениями. Абсолютной свободы нет.

- 1) Разработка методов, приемов, средств формирования трудовой направленности у молодежи.
- 2) Разработка методов, приемов, средств формирования профессиональных способностей и профпригодности (о понятии профпригодности — параграф 2.1).
- 3) Разработка методов, путей выравнивания социального престижа различных профессий (культ равного уважения к разным видам труда).

- 4) Разработка методов экономического и морального регулирования процессов распределения и закрепления трудовых ресурсов.
 - 5) Разработка систем мероприятий по повышению эффективности влияния средств массового воспитания (литература, искусство, пресса, кино, радио, телевидение, библиотеки, клубы) на формирование должных (общественно ценных) побуждений выбора профессии.
 - 6) Совершенствование систем работы общеобразовательной школы по профориентации и профконсультации во взаимодействии с семьей, профессиональным образованием, производством (областью труда в широком значении этого слова).
 - 7) Совершенствование систем подготовки и переподготовки психологов, педагогов, детских врачей в связи с задачами профориентации, профконсультации, профотбора, трудовой реабилитации и трудоустройства частично нетрудоспособных людей.
 - 8) Совершенствование методов психолого-педагогической и медицинской профконсультации.
- IV. Организационно-практические вопросы.
- 1) Разработка организационных проектов звеньев системы профориентации молодежи (в селе, городе, регионах, стране в целом).
 - 2) Организация подготовки и переподготовки специалистов в области профориентации, профконсультации разных групп молодежи.

Было бы ошибкой преувеличивать новизну обозначенных выше задач и отрывать их от контекста классических, «старых» проблем психологических, педагогических, медико-биологических, социально-экономических и технических наук.

Вопрос подготовки молодежи к труду не нов (ни для какого общества). Важнейшая задача состоит, в частности, в том,

чтобы не утрачивать ценный опыт прошлого и развивать сложившиеся направления в интересах народа, а не отдельных сословных группировок, «слоев». См. также [196], [197], [241].

**Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий**

1. Нельзя ли «канительное» дело профориентации молодежи полностью поручить компьютерной технике?
2. Как бы вы построили беседу о (вашей) профессии, если бы вам довелось провести ее со школьниками (возраст детей — по выбору).

Тема 1. Структура описания профессии для целей профориентации молодежи.

Тема 2. Структура описания профессии для взрослого профессионала в ситуации вынужденной перемены им труда.

Тема 3. Вынужденная смена профессии и возможности профессионального развития [99].

Тема 4. Выбор профессии и душевное благополучие человека.

Тема 5. Выбор профессии и здоровье.

Часть III О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА КАК ПРОФЕССИОНАЛА

...Штормило рекламу: «Все сущее и насущное — от Единой Теории Поля до полей теорий — приобретайте в ТОРГОВОМ ЦЕНТРЕ ВСЕЛЕННОЙ!»... Реклама сдвинула полосы: «КУПИ СМЫСЛ ЖИЗНИ!».

Татьяна Тайганова.

Красное сафари на желтого льва¹.

Во введении к книге встречалось слово «адаптация» (лат. *adaptatio* — прилаживание, приноровление). Имелось в виду приспособление человека к требованиям профессии. Вы могли заметить, что последующий текст фактически был посвящен разным сторонам проблемы «прилаживания» и человека к профессии, и профессии — трудового поста — к человеку. Были рассмотрены желательные и нежелательные пути решения вопросов *установления взаимного соответствия* личных качеств, особенностей человека, с одной стороны, и требований трудового поста — с другой. А это важная составляющая процессов, соотносимых со словами «адаптация человека к профессии», «профессиональная адаптация».

Примечание. Процессы адаптации — это конкретное выражение общей функции психики, сознания — *активного* отображения мира. Как отмечал В.И. Ленин: «Сознание человека не только отражает объективный мир, но и творит его... Мир не удовлетворяет человека, и человек своим действием решает изменить его» [124. Т. 29. С. 194, 195].

Понимание профессиональной адаптации как процесса, направленного на одностороннее приспособление работника к чему-то, скажем, к плохим условиям труда, предложенным «работодателем», было бы неверным. При этом возможны, конечно, и неодолимые обстоятельства. Но слова «приспособленец», «приспособленчество» пренебрежительно характеризуют того, кто беспринципно подлаживает свое поведение к обстоятельствам, маскируя, возможно, свои истинные взгляды [164. С. 597].

¹ Цит. по: «Юность». 1990. № 6. С. 6–7.

Надеемся, что при освоении предшествующих разделов книги вы обрели ориентировку во множестве обстоятельств внешнего и внутреннего мира, о которых важно знать в ходе профессионального саморазвития. И это — необходимое условие надежного пути к мастерству.

Какие-то штрихи адаптации человека к миру труда (хотя бы в плане расширения соответствующей осведомленности) можно наблюдать у детей, начиная уже с дошкольного возраста. И об этом шла речь во второй части книги. Множество повседневных событий, связанных с вхождением подрастающих людей в мир труда, не поддается учету.

Вот характерная сценка из жизни подростков. Начались летние каникулы. Ребята-сверстники прибежали к реке искупаться. Двое из них уже год учились в профтехучилище по специальностям металлистов, остальные трое — школьники. На берегу давно валяются и уже, покосившись, «вросли» в берег выброшенные с ближайшего склада напольные весы, пришедшие в негодность. На них ребята обычно складывали снятую одежду. Но теперь те двое (которые учатся в профтехучилище) останавливают на них взгляд:

— Смотри-ка, Коля, вот это (показывает на деталь) цилиндрическая поверхность, и резьба внутренняя... токарная работа!

— Да, а это вот (тыкает пальцем Коля) — фрезерная... можно, конечно, и вручную сделать, только пилить долго... а это — литье.

— А это?

— Прокат, по-моему... ну, и слесари сверлили, собирали, понятно.

— А деревяшки? (Грузовая площадка весов сделана из досок).

— Не чуди. По-простому столярничать-то многие могут... это ж не мебель.

Остальные (школьники) «наострили уши», прислушиваются, приглядываются (получили информацию). И затем все — бух — в воду.

Событие состоялось кратковременное, но значительное. Предшествующее профессиональное обучение создало

вклад в виденье окружающего. Ребята видят его уже полнее и иначе. Это — во-первых. Во-вторых, произошло полезное взаимообогащение сверстников информацией. Школьники узнали от своих друзей нечто «удивительное рядом», хотя «это мы не проходили, это нам не задавали».

И подобного рода, пусть «микроскопические» по времени, но важные по сути, приращения к душевному складу взрослых людей происходят на каждом шагу (в частности, и вне специально организованного образования).

В слове «адаптация» могут быть скрыты, как минимум, три разных значения. Во-первых, адаптация может мыслиться как процесс «стихийный» («само пойдет»). Во-вторых, как дело «старшего». Он должен адаптировать подопечного, а тот видится как пассивный объект соответствующей работы. В-третьих, человек и сам может решать задачи своей профессиональной адаптации. В этом случае говорят о *самоопределении*. Корневое значение этого слова указывает на установление границ (пределов) предмета рассмотрения. Это надо понимать не как призыв к ограниченности, а указание на важность уточнения, уяснения содержания действительно сложной, умопостигаемой области явлений.

Теоретически различают взаимосвязанные (и частично совпадающие, но не взаимоисключающие) явления *жизненного, социального, личностного, семейного, профессионального самоопределения* (и даже *пересамоопределения*) человека (далее по [142. С. 57—62]). Считается, что человеку свойственна *потребность* самоопределения, т.е. переживание некоторой нужды в этом. Что значит самоопределение?

Каждый осознает свои особенности, качества. Пусть не все. Подразумевает ответы на вопросы типа «что я за человек?», «что я хочу?», «что я могу и смогу?», «что нужно? (что от меня ждут?)», «каково мое место — сейчас и в будущем — среди людей?», «для чего я живу?». При этом человек сличает себя с другими (не только из ближайшего окружения) и принимает для себя какие-то образцы, «мерки» для самооценки. Сообразно этому он строит замыслы, планы, перспекти-

вы своей жизни, деятельности. Он может уточнять и изменять представления, мнения о себе и окружающем, переформулировать ранее намеченные цели, планы, изменять образ жизни (отсюда и «пересамоопределение»).

Жизненное самоопределение — построение человеком своей активности с учетом так или иначе понимаемых им «общечеловеческих» («как у людей!») представлений о смысле жизни. На самом деле таких общепризнанных представлений нет. И речь идет о представлениях тех людей, которых данный человек считает лучшей частью мыслимого им сообщества. Для одного смысл жизни может оказаться в «погоне за копейкой», для другого в том, чтобы «служить народу», для третьего — «стать мастером своего дела», для четвертого — «быть на людях, прославиться» и т.п. Нужны и ум, и совесть, чтобы выбрать, выстроить реалистические и в то же время морально чистые варианты¹.

Личностным самоопределением можно считать все те формы активности, которые ориентированы на развитие и совершенствование у себя тех свойств, которые относятся к области мировоззрения, идеалов, побуждений (включая убеждения — «твердые взгляды»), характера (устойчивых отношений к людям, к делу, к вещам, к себе), самосознания.

Социальное (общественное) самоопределение — это мысленные и действенные (поведенческие) поиски ответа на вопросы типа «с кем быть?»: «в какой общественный слой войти?», «выйти в люди» (но — «в какие?»), «сменить прежний круг общения на новый?» и т.п.

Семейное самоопределение предполагает, в частности, сознание многосторонней ответственности за построение важ-

¹ Известно, что в области предпринимательства случаются дела, отнюдь не чистые в моральном отношении. И это иногда оправдывают формулами типа «Бизнес есть бизнес», «Не обманешь — не продашь» и пр. Обращаем в связи с этим внимание читателя на труд известного немецкого предпринимателя К. Штайльманна [247], который обосновывает возможность и целесообразность морально оправданного предпринимательства.

нейшей ячейки общества. Если хорошо строятся взаимоотношения в семье, то хорошо и обществу. Это особая и большая область вопросов, ответы на которые читатель сможет найти в доступной литературе ([59], [184] и др).

Профессиональное самоопределение — формы активности (начиная с обдумывания будущего профессионального пути [91], [241]), направленные на развитие способностей, на движение к вершинам достижений в труде [5], [15]. Предшествующий контекст книги и был ориентирован (пусть бы, т термина «самоопределение») на данную тему.

Рассмотрим некоторые вопросы из затронутой широкой области.

Глава 6 ЧЕЛОВЕК ОСВАИВАЕТ ПРОФЕССИЮ

Человек решил вопросы «кем быть?», «с кем быть?» и приступил к профессиональной подготовке. Пусть временно, но стал привержен к некоторой профессиональной общности, встав на путь «ученичества».

Примечания. 1. Человек стал приверженцем, как бы *адептом* (лат. *adertus*—достигший), профессии [250. Т. 3. С. 20—22]. Так назовем *любого*, кто осваивает профессию. Можете придумать лучшее слово. Но пока распространены только названия отдельных разновидностей таких людей («студенты», «курсанты», «слушатели», «ученики» и пр.). Похоже на следующее: в одном из языков Сибири есть разные слова для обозначения падающего снега, лежащего снега, а слова для общего понятия «снег» — нет (Успенский Л.В. Слово о словах. — Л., 1956. С. 246).

2. Строго говоря, осваивать профессию иногда приходится и людям, имеющим подчас большой и успешный трудовой стаж. Это случается в ситуациях вынужденной перемены труда (положим, из-за утрат здоровья, безработицы и подоб-

НОГО). Но далее сначала речь пойдет о некоторых вопросах перехода от общего образования к профессиональному. Имеющийся у более или менее успешных специалистов, вынужденных осваивать новое для них дело, опыт может им и помогать, и мешать. И об этом речь пойдет особо.

6.1. Об учебно-производственной адаптации

Переход человека от общего образования к профессиональному предполагает у него целый ряд внутренних (в сознании) и поведенческих перестроек — адаптацию к новым обстоятельствам жизни, деятельности.

Реальности, отображаемые термином «адаптация», не миновали и народного сознания («В чужой монастырь со своим уставом не ходят», «По одежке протягивай ножки», «Глупый киснет, а умный все промыслит», «Живи для людей, проживут и люди для тебя» и подобн.). Далее обратим внимание на некоторые вопросы распознавания и преодоления неизбежных несвязностей при столкновении человека с новым (для него) общественным положением, с новой — учебно-производственной — деятельностью. Это касается, прежде всего, сложившихся представлений, ожиданий человека относительно предстоящей ему подготовки, с одной стороны, и фактически складывающихся здесь ситуаций — с другой. Курьезный пример из практики профконсультации — девушка поступила в радиотехнический институт, полагая, что там научат «выступать» по радио. А оказалось, что там надо изучать «железки».

Примечание. Виды профессиональной подготовки разнообразны как по предметным областям, так и по срокам подготовки. Иногда период, «ученичества» может составлять дни и недели, а иногда — годы. Скажем, девушки и юноши, окончившие (или по тем или иным причинам оставившие) школу, могут пойти на производство и под руководством наставника уже через месяц станут справляться с нормой выполнения какой-то относительно несложной трудовой операции. И им будет присвоен разряд (скажем, «слесарь-сборщик третье-

го разряда»). А это дает и общественное положение (статус), и материальное вознаграждение.

В последние годы усугубилась изрядная неразбериха в категориях, названиях профессиональных учебных заведений. На вывесках вы встретите слова «лицей», «колледж», «центр подготовки», «училище», «школа» и пр. И не всегда сразу понятно, о каком уровне образования идет речь. Неудачным является, полагаем, сегодняшнее обозначение бывшего профессионально-технического образования как «начального». Если в училище подготовлен, положим, слесарь-инструментальщик или электрогазосварщик, то такого специалиста едва ли заменит на рабочем месте выпускница так называемого «высшего» учебного заведения с дипломом инженера. Получается, что рабочий имеет высшее практическое образование, а инженер — высшее «книжное». То и другое важно. Кстати, подготовка в вузе, скажем, психолога начинается «с нуля» (в школе пока нет обязательного курса психологии); так что обучение в вузе здесь фактически оказывается (по крайней мере, на младших курсах) начальным. Наводить здесь порядки — не наше дело. Будем иметь в виду и уважать любого, кто обретает ту или иную профессиональную подготовку.

Адаптация человека к новым для него условиям профессиональной подготовки — процесс в некотором роде двусторонний. *Во-первых*, те, кто занят научно-методическим обеспечением, организацией, осуществлением профессиональной подготовки, заботятся о том, чтобы обучающиеся возможно скорее и легче справились с задачей вхождения в новую для них педагогическую, общественную систему. Проводятся обследования состояния здоровья поступающих на учебу. И, если необходимо, мероприятия по соответствующему их отбору или рациональному распределению по специальностям. Скажем, мастера производственного обучения (металлисты) даже «на глазок» прикидывают: если парень физически покрепче, то ему предлагают идти в слесарную группу, а тем, кто «пожиже», — в станочники. Новичков знакомят с принятыми в данной педагогической системе (будь то институт или

краткосрочные курсы) правилами, традициями, с перспективами «профессионального роста», предлагают интересные, посильные задания и т.д. [201], [250]. Важно помочь обучающимся строить смыслы их деятельности («это важно для освоения последующих тем», «это пригодится в жизни, даже если займетесь другим делом» и подобн.).

Во-вторых, будущий профессионал — это, как уже отмечено, не просто пассивный объект чьих-то действий по его адаптации, но более или менее активный ее субъект (зачинщик). Не случайно полагают, что профессионал — это и *субъект будущего* [19], т.е. делатель будущего. Он сам обычно ищет пути, средства, возможности, чтобы наилучшим образом войти в новые для него повседневные обязанности, круг общения, систему жизненных перспектив. При этом может возникать множество конкретных внешних и внутренних затруднений (обозреть их полностью здесь невозможно). Важно правильно относиться к этим затруднениям как к чему-то нормальному, ожидаемому, как к интересным жизненным задачам.

Неудачи в решении задач этого рода могут вести к нарушениям хода и результатов учебно-производственной адаптации (к дезадаптации). Следствием этого могут быть неблагоприятные психические состояния (подавленности, утраты перспектив развития), потеря положительного отношения к учебному заведению, учению, выбранной профессии, возникновение намерения о смене направления жизненного пути.

УПРАЖНЕНИЯ

Ниже приведены (в сокращении), надеемся, общепонятные описания *четырёх типов* профессионального развития, установленных на основе изучения подростков — учащихся профессиональных учебных заведений (по [176. С. 143—153]). Оцените эти типы, «примерьте» их к себе или себя к ним, обдумайте ответы на вопросы о том, *что делать* по отношению к соответствующим учащимся.

«Реалистический» («деловой») тип профессионального развития.

«...характерны выраженная материальная направленность, высокая целеустремленность, хорошо развиты предметное мышление и качества, нужные для успеха в работе; слабее развито понятийное и словесное (вербальное) мышление. Эти учащиеся, как правило, ...хорошо успевают на практике, имеют средние оценки по общеобразовательным предметам. Стараются как можно лучше узнать профессию, которую рассматривают в будущем как средство материального обеспечения, устойчивого жизнеустройства.

Субъективно у этих учащихся проблема одна (и общая) — мало практики, мало дают делать изделий для себя, мало дают зарабатывать...».

Профессиональный тип развития.

«Отличается тем, что в структуре направленности преобладает не материальная, а содержательная ориентация — важен не столько результат, сколько процесс работы и реализация своих способностей, а результат оценивается по отношению окружающих за мастерство, самоотдачу. Важно (учащемуся) уважение (окружающих) за его способности... Это не значит, что для этих подростков не имеет значения заработок, но материальное обеспечение не является стимулом их профессионального развития». Для учащихся этого типа «...характерна довольно высокая целеустремленность, развитая мотивация достижения, готовность тратить себя ради дела. Выражены специальные способности. Но главное — характерна самостоятельность мышления... Они (учащиеся) быстро видят общее в профессиональном материале, ориентируются на закономерности. На практике эти ребята обычно хорошо успевают, имеют неплохие оценки по общеобразовательным предметам».

«Субъективно у этих учащихся выявляются проблемы интереса — со временем в училище становится неинтересно (для них просто, несложно, они могут двигаться вперед гораздо быстрее). Они отмечают нерационально организованное обучение, часто ожидают от профессии большей сложности. Нередко отмечают, что общеобразовательные предметы оторваны от специальных, считают, что на старом оборудовании в мастерских не получить

квалификацию и т.п.». «Знания по творчеству, рационализаторству — это то, на что они охотнее всего откликаются. Вместе с тем они часто пренебрегают упражнениями, тренировкой, упорчением навыка (раз понятно, так и сделаю, если надо)».

Коммуникативный тип профессионального развития.

«Учащиеся этого типа похожи на первый — «деловой». У них также преобладает материальная направленность, высокая мотивация достижения, хорошая саморегуляция. Однако их способности находятся в иной области деятельности. Обычно выражены общие способности (понятийное мышление) и умение общаться. В планах у них у всех — сменить профессию, и связаны эти планы с профессиями типа «человек — человек» (а не «человек — техника»). Это предпринимательство, менеджмент, бизнес, сфера обслуживания, морские или военные специальности, тренерская или педагогическая работа. Эти учащиеся обычно высоко успевают как на практике, так и по общеобразовательным предметам... Они ценят возможность получить образование. В то же время (особенно к 11–111 курсу) проявляют сомнение. Могут обидеть слабого, высокомерны с преподавателями... (но) у этих ребят обычно самый высокий рейтинг в классе: они сильны, уверены в себе, заметны.

Субъективная проблема у этих ребят в том, что они ориентированы на профессию, довольно далекую от той, что получают в училище. Полезность получаемых навыков они признают, однако им в училище учиться неинтересно, они не загружены в полную меру своего потенциала (не умственного, как во втором типе, а энергетического). Поэтому они стремятся к занятиям спортом активнее, чем все другие ребята».

Узко-прагматический тип профессионального развития.

«Этот тип по своей характеристике близок ко второму (профессиональному). Та же ориентация на отношение окружающих и самоуважение за достигнутые результаты, умения, то же стремление к достижению и признанию. Но отличие в способностях. У подростков этого типа слабо развиты специальные способности и, прежде всего, низок общий, понятийный интеллект. Они, как правило, весьма старательны, но слабо успевают и на практике, и по общеобразовательным предметам.

Субъективно — им более всего не хватает одобрения, признания, положительной оценки товарищей и педагогов. Они счита-

ют, что к ним придираются, относятся несправедливо; по их мнению, у мастера есть «любимчики», которых он потому высоко оценивает, что они «высовываются», «подлизываются» и т.п. Эти ребята, как правило, хотят поменять в будущем профессию, но беседы показывают, что они с охотой бы работали и здесь, остались бы в этом училище, если бы изменилось отношение к ним». «Слабое их место — конкретность, узость мышления. При малейшем успехе они себя начинают переоценивать, «заноситься», чтобы как-то защитить свою самооценку, изменить пренебрежительное отношение товарищей по группе и мастера. ...Сильная сторона — они хотят быть «хорошими», признаваемыми...».

Примечание. Когда предметы рассмотрения сгруппированы в типы, то думать о них проще, чем об объектах конкретных (часто многопризнаковых). Каждый из нас, взаимодействуя с людьми, создает со временем свою их типологию. Руководители могут подразделять подчиненных, скажем, на «неподатливых» и «податливых» по отношению к распоряжениям, Продавцы различают покупателей «спокойных», «скандальных», «нерешительных». Вы, возможно, тоже как-то подразделяете, мысленно группируете окружающих по важным для вас признакам?

Типологии полезны. Но важно отдавать себе отчет в следующем: когда мы относим что-то к типу, это влечет за собой и *искажение* нашего восприятия конкретного объекта. При отнесении человека к типу у нас невольно «срабатывают» некоторые *предвзятые мнения* о нем. Мы легко приписываем человеку то, что ему не свойственно (а свойственно типу, в который мы его «втиснули»). Важно помнить об ограничениях типологического подхода к людям. Важен и индивидуальный, подход («восхождение к конкретному», как говорят философы [226. С. 93, 94]).

**Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий**

1. В школе «я был» («я была») в числе лучших учащихся, но оказалось, что в профессиональном учебном заведении таких же и еще более хороших полным-полно. Досадно.

Что делать? Принять позицию «середняка»? Утешаться поиском недостатков, оплошностей у других?

2. Учебно-производственная адаптация... — это приспособление «к чему?» или «к кому?». Правильно ли поставлен вопрос?

Тема 1. Типичные и индивидуально своеобразные трудности на пути освоения специальности (специальность — по выбору).

Тема 2. Саморегуляция при учебно-производственной адаптации.

Тема 3. Основные составляющие и этапы процесса учебно-производственной адаптации.

**6.2. О конфликтующих реальностях в ходе
профессиональной подготовки**

Фактически мы выше касались темы данного параграфа, не подводя обсуждавшиеся явления под понятие «конфликтующие реальности». Рассмотрим соответствующие обстоятельства более пристально.

Известно, что в возрасте 18—25 лет (его называют «студенческим» или «ранней зрелостью», «поздней юностью» [212. С. 137, 140]) люди в среднем характеризуются очень хорошими показателями физического здоровья, развития. Но если рассматривать именно студентов, то они отличаются как раз «худшими показателями физиологических функций в своей возрастной группе». И это связано с разнообразными психическими перегрузками, сопровождающими ход обучения в вузе и разрушительно влияющими на здоровье (Там же, с. 140, 141).

Конфликты (внешние и внутриличностные), вообще говоря, — это разновидность неизбежных противоречий развития. Но если по отношению к ним не занимать конструктивную позицию (позицию их изучения и разумного разрешения как жизненных задач), то они могут вести к самым

разнообразным неблагоприятным последствиям, включая и конфронтацию с окружающими, и заболевания [199], [139], [228].

Вернемся к периоду освоения профессии, Трудности, возникающие здесь перед человеком, обусловлены не только необходимостью больших затрат времени и сил на освоение собственно предметного материала. Есть опасности и иного рода, часто не осознаваемые как таковые.

Представим себе достаточно типичную ситуацию (далее по [212. С. 137—144]). Обучающийся недостаточно, с точки зрения преподавателя, освоил программный материал. Такое случается. Но преподаватель переносит оценку этого обстоятельства «на оценку личности студента в целом, давая студенту знать с помощью мимики, жестов, а то и в словесной форме, что он не умен, ленив, безответствен и т.п. Заставляя студента переживать негативные эмоции, преподаватель оказывает прямое влияние на физическое состояние и здоровье студента». Возможно, что ни та ни другая стороны этого межличностного взаимодействия не истолковывают описанное кратковременное событие в терминах наук о человеке: в таких терминах, как «педагогический такт», «психологическая травма», «психосоматические взаимодействия» «психологическая безопасность (или, в данном случае, — «опасность») и подобн. Возможно, оба невежественны в области педагогики, психологии, культуры общения, психологической культуры [101], ибо это — не их специальности. Ситуация усугубляется еще и тем, что общение происходит на фоне и без того напряженного состояния студента (зачет, экзамен, текущий контроль усвоения и подобн.). Студент обычно не может «выключить» преподавателя. Что делать, если вы в роли студента? Включайте саморегуляцию, чтобы отстроиться от психотравмирующего воздействия, мысленно отвлечься на что-либо более приемлемое.

Неблагоприятным для обучающегося и неодолимым для него обстоятельством может быть следующая особенность

учебного заведения. Обучающие могут считать, что главное их дело — «передавать информацию». И «передают». Поскольку передавать информацию хорошо может электронная техника, компьютеризуют учебный процесс. Пусть студент видит учебный материал на телеэкране и пр. Разве плохо?

Плохо здесь следующее. Обучающий, специалист не только «передает»¹ обучаемому знания, навыки, но фактически (ведая об этом или нет) «...приобщает его к определенной культуре, и чтобы эта культура развивалась и воспроизводилась, необходимы живые люди, живое человеческое общение» (там же, с. 138; см. также [26. С. 69—77]). И в этом случае ни обучающий, ни обучаемый могут не сознавать, что недополучает последний при охарактеризованной «философии» профессионального образования. Что делать, если вы в роли обучающегося? Надо изобретательно искать пути компенсации тех утрат, которые неизбежны при охарактеризованных обстоятельствах. Полезны контакты с доступными для живого общения профессионалами в вашей области, носителями подлинной, высокой профессиональной культуры. Высокой в том смысле, что она сопряжена с идеей служения широкой общности людей-делателей и в конечном счете народу, человечеству. Отношение к профессии, к Делу — это и отношение к людям.

УПРАЖНЕНИЯ

- Напишите (для себя) сочинение на тему «Как я отношусь к другим людям?». Для чего? Ответ прояснится после.
- Ниже приводятся отрывки из сочинений и устных высказываний студентов на указанную выше (пункт 1) тему (по [26. С. 73—75]). Выразите свое отношение к этим суждениям. Полезно обсудить соответствующий материал в группе заинтересованных людей.

¹ Во введении уже было отмечено, что суть обучения состоит не в «передаче» знаний, опыта, а в организации деятельности обучаемых по усвоению учебного материала, по построению их личного опыта.

- а) «Я много раз садился за эту работу, но много раз у меня ничего не выходило. Я вновь и вновь садился за эту маленькую по объему, но требующую огромной концентрации сил работу, чтобы попытаться уже не только для самой работы, сколько для самого себя дать действительно верный ответ».
- б) «Очень люблю наблюдать за другими — за их движениями, интонациями, выражением глаз, мимикой, люблю ловить каждый жест, по мимолетным движениям узнавать, угадывать ситуации в целом».
- в) «Надо всегда задаваться вопросом не почему этот человек плохой, а почему я так о нем думаю».
- г) «В конце концов, мне хочется знать лишь одно: что волнует, что занимает этих людей?».
- д) «Я всегда вижу в каждом человеке соперника».
- е) «Мое отношение к людям изменяется каждую секунду, и причин для этих изменений может быть тысяча... и сейчас я поняла, что отношение к другим главным образом зависит от отношения к себе: мое отношение к другим так же неустойчиво, как и отношение к себе».
- ж) «После мучительных раздумий я пришел к противоречию, и мне показалось, что я в тупике. И тут я вдруг увидел, что это не тупик, а, напротив, выход из лабиринта: к одному и тому же человеку я могу испытывать удивительное смешение, некую гамму чувств — и любовь, и нежность, и симпатию, и заботу, и уважение, и жалость, и зависть, и злобу, и неприязнь, и отвращение, и ненависть, и многое другое».
- з) «Для меня мир делится на друзей, людей более сильных (тех, от которых я завишу) и более слабых (от которых не завишу), людей, которые мне совершенно безразличны, тех, которые меня раздражают, тех, к которым я испытываю влечение, людей, которые кажутся мне неприятными (с первого взгляда), людей, в которых я разочаровалась и т.д.».
- и) «Я люблю людей, люблю с ними общаться, вместе что-то делать, будь то взаимное удовольствие от беседы или дружно вскопанная грядка, но мне тяжело общаться с хамами, злыми и агрессивными людьми, когда агрессия и злость направлены на меня. Я могу вспылить и наругать, но все же я

- могу подняться над ситуацией и уже не оставаться ее простым участником — тогда можно сгладить конфликт, разрешить спор или хотя бы попытаться сделать это».
- к) «Мне трудно было сначала ответить на этот вопрос, но теперь мне трудно остановиться: мне открылось столько новых и важных ориентиров для моей будущей деятельности».
- л) «Каждый человек дает возможность развернуться моему воображению, заставляет работать мою мысль, причем так, чтобы использовать все ресурсы моей головы. И это для меня очень ценно».

Освоение профессии предъявляет высокие требования к познанию. Здесь тоже важно осознавать явления конфликтующих реальностей. Это большая группа вопросов не для начального изучения. В доступной форме об этом см., например, [85. С. 116—136], [212. С. 45—65].

Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий

1. Понять учебный материал — значит выучить его и пересказать?
2. Известны ли вам люди, которые, умея что-то делать, не могут об этом детально и доходчиво рассказать?
3. Не излишество ли — постановка себе вопросов такого рода по отношению к учебному материалу: «для чего это?», «ради чего?».

Тема 1. Взаимосвязь личностного и профессионального становления человека [26. С. 69—77].

Тема 2. Познавательные трудности в ходе профессиональной подготовки (профессиональная область — по выбору).

Тема 3. Закономерности формирования умений и навыков [250. Т. 3, С. 292, 293]; [201. Т. 2, С. 15, 16].

Тема 4. Психологическая безопасность в профессиональном образовании.

***Jj,a£a* 7** **О Б АДАПТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТА К НОВОМУ МЕСТУ РАБОТЫ (ТРУДОВОМУ ПОСТУ)**

Сначала поведем речь о «начинающем специалисте», имея в виду расширенное значение этого словосочетания. Это — любой человек, прошедший профессиональную подготовку или переподготовку и приступающий к работе (на предприятии, в организации, учреждении и т.п.).

В связи с культом рыночной экономики, сложившимся в нашей стране в последние годы, общая ситуация с трудоустройством выпускников профессионально-образовательных систем осложнилась. Государство не гарантирует этим выпускникам трудовой занятости, и они сами должны проявлять активность в поиске места работы [154. С. 28, 30]. Ожидается, что образовательные системы должны подстраиваться под интересы, запросы работодателей. Работодатели же озабочены своими текущими доходами. Они в редких случаях (3%) проявляют готовность (на уровне высказываний) вкладывать «живые деньги» в подготовку специалистов [154. С. 38]. В то же время работодатели хотят принимать в свои организации людей, уже имеющих профессиональный практический опыт и готовых к самостоятельной работе. Притом людей инициативных, умеющих общаться, исполнительных. А еще и способных к нововведениям, широкопрофильных, готовых к постоянному самообучению [154. С. 37, 52]. Работодателям желательно, чтобы имела конкурентная борьба претендентов на рабочее место [154. С. 40]. Отмечается немалая доля безработных среди молодежи.

В контексте рыночной экономики ставятся вопросы о том, как избежать избытка квалифицированной рабочей силы, люди обозначаются как «человеческий капитал», «интеллектуальные трудовые ресурсы». Чей капитал? Чьи ресурсы? Для кого каждому из нас строить жизнь — для работодателей? А где гарантия, что они, будучи озабочены своими текущими доходами, хорошо видят далекие перспективы развития на-

рода в целом? Лучшие умы человечества во все века неизменно подчеркивали ценность просвещения, разностороннего развития *всех* людей. Думается, что идеология рыночного тоталитаризма — не лучшая основа развития всех и каждого. Но вернемся к вопросам построения пути человека к профессионализму, рассматривая их глазами того, кто хочет быть успешным в продуктивной работе и удовлетворенным ею. Предположим, что вы нашли какую-то область трудовой занятости.

Никакой специалист не минует процесса адаптации к новому (для него) месту работы, трудовому посту. В этом процессе нам важно усмотреть, как минимум, две основные составляющие: а) собственно производственно-технологическую адаптацию и б) социально-психологическую. [84]. Важными, конечно, являются явления адаптации на уровне организма (состояние здоровья, соответствие психофизиологических качеств человека требованиям профессии; см. [201. С. 41, 42], [250. С. 20, 21]). Будем далее исходить из предположения, что этого рода адаптация так или иначе была обеспечена в ходе обследования человека при приеме его на обучение и в ходе профессиональной подготовки.

7.1. Что важнее: производственно-технологическая или социально-психологическая адаптация начинающего специалиста?

В заглавии параграфа поставлен, казалось бы, «законный» вопрос. Разве не полезно знать, что более, а что менее важно в сложных многопризнаковых системах, процессах? Ответим на этот вопрос вопросом же. А почему что-то должно быть непременно важнее? Что у вас важнее: мозг или печень? И без первого, и без второй жить невозможно.

Системам профессионального образования свойственна «адаптирующая функция» [250. Т. 1, с. 21]. Имеется в виду, что образование строится так, чтобы помогать человеку осваиваться в новых для него ситуациях. Правда, основной ак-

цент при подготовке специалистов обычно делается на освоении предметно-технологической стороны дела. И мало внимания уделяется совершенствованию опыта будущего специалиста в области межличностных взаимодействий (дескать, «дело не хитрое, сам дойдет»). Тем не менее от того, как у новичка строятся взаимоотношения с людьми, зависит, например, то, какие работы будут ему доверены, поручены. А от того, как он справляется с собственно технологическими задачами, зависит последующее отношение к нему товарищей по работе и руководителей. Так что обсуждаемые составляющие профессиональной адаптации взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Примечание (для передышки). Напомним (по [75. С. 56]) очень поучительную сценку общения, Молодого человека, работавшего некоторое время в физической лаборатории, спросили, чем он занимался. Он «с нескрываемой обидой ответил, что ему почему-то доверяли только заваривать чай». И услышал очередной вопрос: «Сколько же способов заварки чая вы освоили?». Вопрошающий, по-видимому, исходил из верной и ценной идеи: в любом, даже простом деле можно найти возможности для успеха и самосовершенствования. Важна умственная инициатива. Не менее поучительные эпизоды, относящиеся к данной теме, описаны в других книгах [253], [254]. В параграфе 3.1 приводился пример: человека взяли на работу по раскалыванию орехов, а он придумал высокопроизводительное техническое устройство для такого дела.

Известный математик А.А. Ляпунов отмечал: «Когда молодые математики приходят на работу в отраслевые или производственные учреждения, то между руководителями этих учреждений и математиками нередко возникают досадные недоразумения. Математик требует от производственника точно сформулированной задачи с четко выраженным кругом условий и требований. «Дайте мне уравнение — я буду его решать». Производственник отвечает: «Уравнений у меня нет, и они мне не нужны. Вот вам практическая задача — про-

изводственный агрегат, или экспериментальная установка, или набор образцов продукции, полученный в разных условиях. То-то в них хорошо, а то-то не ладится. Разберитесь, в чем тут дело, и помогите наладить производственный процесс в целом. Вот тогда ваша математика будет нужна!» (цит. по [254. С. 8, 9]).

Новый работник исходит из представлений о ценном и неценном, о нормах поведения, усвоенных в обучении. Как же иначе? Пять лет учился решать уравнения, а они не нужны! А представитель производства исходит из принятых именно здесь ценностей и норм поведения. Надо ставить математическую подготовку на службу задачам улучшения производственных процессов. Иначе ты со своими уравнениями не нужен. Дальнейшая адаптация специалиста состоится или не состоится в зависимости от того, примет ли он ценности и нормы активности производственников, установит ли с ними отношения взаимопонимания.

Специалист долго учился решать *готовые* (кем-то поставленные) задачи. Соответствующие умения, конечно, важны. И это распространенная ситуация, свойственная любому типу и уровню образования. Учебные задания строятся в большинстве случаев так, чтобы преподаватель или сам обучающийся могли проверить, «*сошелся ли с ответом*», заранее кому-то известным, результат, полученный обучаемым.

Слово «задача» здесь мы употребляем в широком значении слова как необходимость достигнуть некоторого желаемого итога при конкретных — «вот этих» — условиях. В любом деле, начиная, скажем, от пчеловодства и кончая политикой, важно уметь решать так называемые стандартные, кем-то уже усмотренные и сформулированные задачи. Такая ситуация («тебе ставят задачи, а ты их решаешь») привычна, удобна преподавателям. Более того, считается, что решение задач — хороший путь усвоения учебного материала. И педагоги немало усилий прилагают, придумывая, подбирая, составляя учебные задачи по специальностям даже весьма далеким от математики. Есть,

например, «казусники» для юристов, сборники задач для педагогов. Сборники упражнений по родному языку — тоже своеобразные задачки. И так без видимого конца.

Охарактеризованная выше ситуация также удобна в общем виде, вероятно, многим руководителям («я начальник, ты — исполнитель; тебе сказано, что сделать, — вот и крутись без отсебятины»).

Но есть и другая сторона дела. В *ходе* любой работы исполнителю важно и самому «усматривать», строить («структурировать») задачи, до которых пока еще никто не додумался. А они ни на поверхности событий, ни «на небесах», ни «на заборах» не написаны. Это • — во-первых. Во-вторых, процесс порождения новой, небывалой задачи пусть и может показаться одномоментным актом («эврика!»), но на самом деле представляет собой подчас длительный процесс. И существенными звеньями этого процесса являются, напомним, неоднократные *переформулировки* ранее поставленной задачи (подробнее об этом [253], [254]).

Человек (или группа людей) мысленно ищет наилучший вариант цели действий в данных конкретных (и ранее не встречавшихся) условиях. Здесь важно отстроиться от первоначальной формулировки задачи. Например (по [254. С. 9]): нужно убрать большой камень, чтобы освободить проезд. Вначале формулируется задача оттащить его хоть лошадьми, после — взорвать, затем — расколоть и увезти по частям. Наконец человеку пришла идея вырыть рядом с камнем яму, столкнуть его туда и заровнять поверхность проезда (а лишнюю землю убрать не трудно). Помнится, в какой-то научной лаборатории висел полезный (хотя, казалось бы, «крамольный») лозунг: «Дадим заказчику не то, что он просит, а то, что ему нужно!». Учить себя *постановке* задач (включая их полезные переформулировки) не просто. Но такая (поисковая) направленность ума очень важна для любого специалиста. Это нужно, как минимум, сознавать и по возможности культивировать в себе.

Вместе с тем, повторяем, важно заботиться и об установлении взаимопонимания с новой для специалиста общностью людей, а не просто следовать привычным стереотипам мышления и поведения. Без этого едва ли возможны положительные изменения общественного положения специалиста в новой для него общности (трудовом коллективе), в новой для него системе межлических взаимодействий на данной работе. Эту сторону адаптации мы и называем здесь социально-психологической.

УПРАЖНЕНИЯ

Ниже кратко описаны факты деятельности молодых специалистов. Постарайтесь выделить ситуации, где можно усмотреть взаимные зависимости производственно-технологической и социально-психологической адаптации специалиста.

Выпускник энергетического института был направлен на работу в Гидропроект. Далее цитируем отрывки из его воспоминаний (по [238. С. 18]). «В научно-исследовательском секторе Гидропроекта в особом почете были специалисты-гидравлики. Электрики — наперечет. Один из них я. Когда не заладился мостовой кран на нашей мини-ГЭС, гидравлики с поклоном пришли ко мне. Я тоже не специалист по такой технике. Но коль скоро неполадки случились в электрической системе управления — разбирайся, спасай коллег. Без мостового крана парализовалась вся исследовательская работа на гидроагрегатах. Мучительно разгадывал секреты и болезнь могучего мастодонта. Оживил его и сразу стал авторитетом среди своих старших товарищей».

(Также по [238. С. 18—19]). «...вскоре деятельность научно-исследовательского сектора парализовало повреждение высоковольтного кабеля, по которому подавалась электроэнергия в научные лаборатории. Не ведаю, почему руководство института не обратилось за помощью в специализированные аварийные службы Мосэнерго. Вновь вся надежда возлагалась на меня. Кабельщик я был никудышный. Но в энергетическом институте специализировался по технике высоких напряжений. Назвался груздем — полезай в кузов. Конечно, взяться за неведомое дело

побуждала амбиция молодого специалиста. Для зрелого спеца это была настоящая авантюра. Создал бригаду рабочих, скомпоновал «на коленке» две сложные установки для нахождения места повреждения кабеля. Довольно точно определил расстояние до пробоя изоляции кабельных жил. Место поганее — болотина. Раскопали, вскрыли кабельную траншею, и сразу стала очевидной причина аварии... Вырезаю поврежденный участок, делаю соединительную муфту, что, кстати, по техническим условиям разрешалось только рабочим — специалистам высшего разряда. Подаю рабочее напряжение. Вновь короткое замыкание уже в другом месте. Вновь поиск повреждения. Та же причина... И так восемь или десять раз. Точно уже и не помню. Какая же была радость, когда восстановили электроснабжение своего института».



Режиссер, завершая обучение в столице, был направлен работать в один из городов страны. Вот его воспоминания [183. С. 232-236].

«В двух шагах от задней стены театра был забор, за ним пасли скот, на площади перед театром, всегда пустынной, разгуливала коза... Край города, куда ни автобус, ни троллейбус не ходили, а лишь где-то вдалеке от театра пролегли трамвайные рельсы. Украина! ...Не весело мне было, когда я шел с направлением Комитета искусств в этот театр... Вспоминались рассказы о том, что тут молодых «не допускают», «сжирают», «травят»... «Были случаи, да не с одним...». Но...

Вместо провинциальных монстров по театру ходили живые, приветливые люди, которые оказались и образованнее, и воспитаннее, и, разумеется, опытнее меня. Уф! Слава Богу! Черт с ней с козой... не беда, что нет автобуса, в театр буду ходить пешком... Первые уроки... Иван Яковлевич Струков... «крестил» меня в режиссеры. Поскольку он был самым авторитетным артистом театра, ему поручили возобновление оперы «Тихий Дон» Держинского, поставленной три года назад режиссером, уже не работавшим в театре. Я был дан Струкову в помощники. Но случайно или нет в день первой большой репетиции у Ивана Яковлевича оказался ответственный спектакль... Он не мог быть на репетиции... Репетиция свалилась на мою голову.

— Но я ничего не знаю, я даже не видел спектакля...

— Никто ничего не знает!

— Артисты начнут меня поправлять, начнут задавать вопросы...
 — А вы скажите, чтобы с вопросами обращались в перерыве.
 — А в перерыве что я им скажу?
 — В перерыве ни один уважающий себя артист вопросов задавать не будет. Всех как ветром сдует в буфет!

Этой науки мне хватило, чтобы провести репетицию, заслужить одобрение шестидесяти ее участников и тут же в директорском кабинете получить самостоятельную постановку — оперу «Кармен». Присутствующий при этом дирижер Лев Владимирович Любимов решительно взял меня за руку, сказал: «Пошли!»...

Лев Владимирович Любимов имел свое жизненное кредо: мы не такие таланты, чтобы не работать. Пот — вот наш талант. Мы должны работать как волю, тогда что-нибудь выйдет...

Программа Любимова была элементарна. Надо вызубрить наизусть оперу, заниматься с актерами не столько, сколько они хотят, а сколько надо, то есть с утра до ночи. Надо все время выискивать и предупреждать возможные трудности, просчеты, недоделки, хотя бы они касались декораций, афиш или здоровья артистов. Ни минуты благодущия и спокойствия, все время быть начеку. Если нет хорошего артиста — можно из плохого сделать приличного... Результат? Масса приятных неожиданностей, открытий: артист хора оказывается хорошим Елецким, прима-балерина и солист балета — прекрасной каскадной парой в оперетте. Риск плюс труд равняется победе — вот его девиз! С самого начала он запрограммировал мой режиссерский успех...».

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Доводилось ли вам адаптироваться к новой для вас работе в непривычном общественном окружении? Какой опыт вы извлекли?
2. Доводилось ли вам узнавать о фактах успешной и неуспешной адаптации к трудовому посту новых работников? Каковы ваши предположения о причинах этих явлений?
3. Какие предварительные знания нужны человеку, чтобы процесс его профессиональной адаптации был максимально облегчен?

Тема 1. Трудности профессиональной адаптации начинающего специалиста в данной (вашей) профессии и пути их преодоления.

Тема 2. Смена места работы (перемена труда, занятия) как явление профессионального развития [99].

7.2. О несвязностях между некоторыми социальными нормами

Социальные нормы (правила поведения, взаимоотношений между людьми, традиции) в учебных заведениях и в производственных организациях различаются, и подчас существенно. Они могут различаться а) по составу и содержанию соответствующих представлений, б) по степени соответствия высоким общекультурным, моральным ценностям.

- Состав и содержание социальных норм определяется не только общекультурными ценностями, но и специфическими целями учебного или производственного учреждения, всей системой средств и способов достижения этих целей. Например, цели, стоящие перед обучаемым: совершенствовать себя, осваивать профессиональные умения, навыки и обслуживающие их знания. В производственной же организации перед сотрудником на первое место выступают иные цели. Не «всасывание» информации, не выбор работ «по интересам» и подобное, а «отдача». Вклады в продукты данной организации. Здесь важна способность работать по заданиям, а не по интересам. Скажем, в вузе профессор может выразить радость по поводу того, что студент хорошо рассуждает, что он додумался до чего-то, что самому профессору не приходило в голову, или задал вопрос, на который сразу не ответишь. А в производственной организации чаще ценится не «отсебятина» подчиненного, а исполнительская дисциплина. Руководитель дает задание, а подчиненный-новичок начинает (по привычке, усвоенной при обучении) «творчески» рассуждать. Руководитель, к удивлению подчиненного, не радуется, а крас-

неет от гнева, пишет ему задание «под копирку»: «идите и исполняйте, нас поджимают сроки!». Это, быть может, предельный пример. В разных организациях нормы взаимоотношений людей различаются.

Отношения человека не только с руководителями или подчиненными, но и с людьми, равными по должностному положению, тоже различаются на производстве и в учебном заведении. Представьте общепонятную картинку. Один студент пединститута вприпрыжку догоняет в коридоре друга, звонко хлопает его по спине: «Вася, куда спешишь?» и т.п. В среде студентов это допустимо. Но если «по привычке» подобное происходит в коридоре школы, куда студенты пришли пусть на практику, то такое поведение будет уже непрофессиональным. Студенты-практиканты в школе — будущие учителя. А учителя так себя не ведут.

- Что касается соответствия норм разных организаций (учебных, производственных) высоким общечеловеческим, культурным ценностям, то здесь также возможны некоторые несвязности.

В частности, организационная культура, традиции производственного коллектива могут быть не только слишком «заземленными», но и противоречить некоторым декларируемым ценностям. Скажем, при чисто словесных заявлениях о демократии, самоуправлении фактический стиль руководства может иметь черты жесткого администрирования с чертами хамства в отношении подчиненных. А оправдывается это ссылками на цели и роль организации («надо, кровь из носу!» и т.п.). Где-то возможны традиции частых выпивок по тому или иному поводу (конец работы, конец недели, день зарплаты, чей-то день рождения и пр.). Где-то все «должны» любить хоккей, поскольку руководитель заядлый болельщик этого вида спорта и т.п. Возможны преднамеренные отступления от истины (например, хотят всучить покупателю малоценный товар путем рекламных воздействий и пр.). Погоня за прибылью, стремление сохранить позиции в обществе могут сопро-

вождаться рядом пусть «уголовно ненаказуемых», но «нечистых» поступков. И так, производственный коллектив может быть отнюдь не образцовым по каким-то признакам. И не ко всем его нормам целесообразно «прилаживаться». «Донкихотство» не всегда помогает, и приходится даже менять место работы.

Пока что мы вели речь о само собой разумеющемся. О том, что большинству людей понятно без разъяснений. Но в обсуждаемой области возможны обстоятельства более сложные, умопостигаемые и для новичка неожиданные, даже, быть может, не соответствующие тому, что сам он ошибочно, но убежденно считает ценным, должным и интересным. Здесь мы рискуем уже уйти в особую и пространную область знания и практики — в конфликтологию, которой посвящена значительная литература, есть и учебники (см. списки литературы в [85], [139]).

УПРАЖНЕНИЯ

Ниже приведены краткие описания конфликтных ситуаций Дайте с общекультурных позиций оценку обнаруживающихся при этом норм.

(По кн.: Конфликтология. Учебник. Отв. ред. А.С. Кармин. — СПб. 1999. С. 147, 148.) «По образованию Наташа — инженер-конструктор, после окончания работала в КБ, а когда проектные работы стали сокращаться, КБ было расформировано, и она оказалась без работы. Почти два года она пыталась найти работу по специальности, а затем, отчаявшись, по совету подруги устроилась продавцом в магазин...

С первых дней работы в магазине Наташа легко вошла в коллектив. Она старалась освоить премудрости новой профессии. Уже через месяц у нее появились постоянные покупатели, которых она узнавала в лицо и которые специально приходили именно к ней. Директор магазина отмечал хорошую работу нового продавца и даже как-то раз поставил ее в пример коллегам. Казалось, все складывалось хорошо. Но однажды, обслуживая очередного покупателя, она услышала за спиной недобрый ше-

пот: «Ишь, выслуживается!»... Потом она заметила, как замолкли продавщицы, что-то обсуждавшие в обеденный перерыв, когда она к ним подошла... Отношения становились все хуже и хуже. С ней уже никто не разговаривал...». Однажды разразился скандал, который директор с трудом погасил. Далее в цитируемом тексте отмечается следующее. «Наташа приняла за чистую монету высказывание «покупатель всегда прав» и искренне пыталась следовать этому, как ей казалось, справедливому принципу. Среди продавцов же сложилось совсем другое представление о покупателе. Для них покупатель был безликим представителем человеческих особей, которые несут в магазин свои деньги, чтобы обеспечить материальное благополучие работников торговли».

(По кн.: *Бородкин Ф.М., Коряк Н.М.* Внимание: конфликт! Изд. 2-е. Отв. ред. В.А. Заргаров. — Новосибирск. 1989. С. 87.)

В сплоченную бригаду слесарей был принят молодой слесарь Акимов, окончивший два-три года назад ПТУ. «Вначале к нему отнеслись настороженно. Но через месяц-два между ним и бригадой сложились вполне дружеские отношения, он был принят в коллектив, стал своим.

Еще месяца через два положение изменилось. Акимову как молодому и не очень опытному работнику поручили изготовление крупной серии стандартных лекал. Используя традиционную технологию, он имел бы заработок на среднем для бригады уровне. Однако Акимов быстро догадался, как можно рационализировать работу. Он брал десяток заготовок и приваривал их друг к другу. Получался пакет. Затем он вырезал нужную форму сразу же на всем пакете, шлифовал торцы, разъединял пакет и обрабатывал поверхность каждого лекала. Вскоре Акимов перекрыл нормы выработки в три-пять раз, заработок его стал быстро расти... На Акимова в бригаде стали коситься и замечать в его поведении массу изъянов: то отлучился неизвестно куда, то навязался с непрошеным советом, то, наоборот, молчал, когда все старались подать полезные советы товарищу. Наконец наступил полный разрыв отношений. Акимов попросил начальника цеха перевести его в другую бригаду. Но оказалось, что и другие бригады слесарей не хотят его принимать к себе. Через месяц Акимов уволился с завода».

**Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий**

1. Доводилось ли вам сталкиваться с фактами рассогласования социальных норм в вашем ближайшем социальном окружении? Примеры.
2. Поскольку социальные нормы — явления невещественные, умопостигаемые, нельзя ли их просто не замечать?

Тема 1. Особенности норм учебно-профессионального и трудового коллектива (профессия — по выбору).

Тема 2. Пути оптимизации исходов из ситуаций конфликта между носителями разных социальных норм (представители профессий — по выбору).

7.3. Обретение профессионального опыта

Слово «опыт» в предшествующем тексте употреблялось часто и без разъяснений. Например, уже во введении к книге вы его могли встретить не менее десяти раз (в частности, и в словосочетании «структура опыта»). В первой и второй главах — более чем по пятнадцати раз. Мы оставим здесь в стороне такие варианты понимания этого слова, которые связаны с понятиями экспериментирования, опытничества. Будем иметь в виду то, что свойственно человеку, как множество *его* свойств. Обычно с этим словом, если его относят к человеку («опытный», «у него мало опыта»), связывают осведомленность и умелость в жизни и/или работе. Такое понимание правильно в первом приближении к истине, хотя и не полно. Понятно, что полезный опыт — ценность, что он «приходит» со временем. Не трудно принять мысль, что имеющийся у человека опыт может устаревать и создавать трудности при освоении нового дела, при вхождении в новую общественную среду. Поэтому возникают задачи осознания своего опыта и управления им (подробнее см. [75]). В связи с необходимостью решения задач подобного рода и обсуждения вопросов обретения опыта житейское понимание этого слова недостаточно.

Некоторые разрозненные штрихи, характеризующие научное содержание термина «опыт», вы могли встретить в предшествующем тексте книги. Например, в параграфе 3.3 (в подразделе «О месте и роли самообразования...») было отмечено (в скобках), что в состав опыта входят и эмоциональные переживания. В параграфе 5.2 (в примечании) упомянуты некоторые исторически конкретные формы закрепления опыта. В главе десятой есть специальный параграф «Об опыте человека» (10.2). Можете прочитать его, если вы этого не сделали раньше.

О структуре жизненного и профессионального опыта

Далее постараемся специально, хотя и кратко, представить составляющие опыта человека в их взаимосвязях, а также осветить вопросы преднамеренного обретения опыта и управления им.

Опыт человека — это множество приращений к относительно устойчивым составляющим его психики на данный момент развития.

В области психики происходят и «мимолетные» процессы, которые не обязательно сохраняются в памяти. Когда вы переходите улицу с оживленным транспортным движением или ручеек с причудливым потоком и без мостика, то воспринимаете многие детали обстановки, которые вовсе не нужно помнить потом. Подобные ситуации («С глаз долой и из сердца вон») в жизни и работе не редки.

Но в каждой ситуации обнаруживаются и некоторые относительно устойчивые составляющие психики. Таковы, например, процессы удержания в сознании целей действий, «владения собой», самоконтроля, оценки важного и неважного, соблюдения правил и подобное.

«Опытного» человека отличают не только «багаж», «кладовка» знаний и умений, но и *качественные особенности* процессов психики, в частности, саморегуляции, познания и исполнения задуманного. Например, опытные педагоги осо-

бенно хорошо замечают в поведении, мимике других людей проявления их внутреннего мира (побуждений, психических состояний). Опытный авторемонтник особенно хорошо, в частности, слышит «язык» работающего двигателя. В том, что для других просто шум, он различает «гидравлические удары смазки», «стук клапанов» и многое подобное. Приведите примеры из близкой вам профессии.

Каковы основные составляющие опыта? Знать о них полезно, чтобы не только зависеть от своего опыта, но распоряжаться им. Сразу же заметим, что составляющие опыта сосуществуют одновременно и взаимозависимы. Но перечислять и характеризовать их нельзя иначе как «по порядку», хотя все они важны. Вначале мы их кратко перечислим, а после приведем некоторые пояснения.

1. Качественные особенности самоконтроля, ориентировки в возможностях и ограничениях своей деятельности в данной среде.
2. Смысловые структуры, системы побуждений к деятельности.¹
3. Качественные особенности восприятия и понимания внешнего мира (предметного, социального).
4. Качественные особенности исполнительных процессов (не только движений, но и мысленных преобразований представлений, образов, общих идей, поиска и производства потребных знаний).
5. Мысленные схемы выделения и решения жизненных и собственно профессиональных задач.
6. Осведомленность о фактах (невымышленных событиях) и их зависимостях (во внешнем и внутреннем мире).

Куда девались общепонятные и широко признанные составляющие опыта — знания, умения, навыки, привычки? А развитые специальные (к данному делу) способности разве не входят в структуры особенностей, отличающих опытного человека от неопытного?

Все это и подобное предполагается в приведенных выше пунктах. Знание (отображение в нашем сознании тех или иных объектов) возникает и функционирует всегда, пока мы бодрствуем. Но оно многолико. При самоконтроле — это знание человека о своих текущих состояниях, переживаниях и о соответствии хода действий задуманному плану, складывающейся внешней ситуации. Осознание смыслов деятельности, действий («ради чего?») тоже предполагает знание о соответствующих объектах, целях, о своих текущих переживаниях. Благодаря качественным особенностям восприятия и понимания действительности (пункт 3) складываются своеобразные наборы, структуры знаний. Исполнительные процессы предполагают некоторое «обслуживание» со стороны соответствующих знаний («Семь раз отмерь, один раз отрежь»). Мысленные схемы решения задач — разновидность знаний (не всегда хорошо сознаваемых субъектом деятельности). Осведомленность — это знания.

Что касается умелости, выучки, привычек, то нетрудно заметить, что эти явления тоже предполагаются в каждом из приведенных выше пунктов. То же надо сказать и о способностях, которые складываются, развиваются в деятельности, а не сваливаются на человека как некий «дар».

Дело в другом — важно опознавать эти явления в жизни и работе.

Из сказанного следует, что «наращивать» опыт — это не значит начинать себя сначала знаниями о предметной области деятельности, а потом — соответствующими умениями применять их. Кстати, в древности, говорят, были даже рабы («люди-книги»), которые должны были наизусть знать некие тексты и по требованию господ «выдавать», сообщать их. От этой практики человечество, слава богу, ушло. Но в наши дни в образовательных системах обучаемым «преподносят», «передают» большие и все возрастающие объемы знаний. А ведь многие знания могут храниться (без ущерба для дела) не обязательно «в голове», а в разного рода информационных сис-

темах (книгах, компьютерных базах данных), позволяющих человеку быстро этими знаниями воспользоваться. Образовательные системы, полагаем, со временем будут все меньше рассматривать обучаемых в качестве емкостей, которые нужно набить информацией. Не хотим ли мы сказать — «долой знания в обучении»? Нет. Но усвоение знаний — не самоцель. Нужны те знания, которые обслуживают, ориентируют действия, умения человека. Более того, по-настоящему усваиваются как раз те знания, которые потребны в действиях. Основной путь усвоения полезных знаний, как давно установлено в психологии, — не «выучивание» информации, а оперирование ею, действие. Много знает и является умелым не тот, кто «выучил» что-то (и «сдал»), а тот, кто *действует* в своей области, отдавая себе отчет в приращениях к своему многоликтому профессиональному опыту.

Может ли сложившийся опыт стать помехой человеку?

Может. В современном обществе происходят не зависящие от многих из нас процессы, в результате которых люди часто оказываются в ситуациях вынужденной перемены труда, смены профессии. Человек имеет высокую квалификацию, многолетний стаж успешной работы. Он сознает ценность своего профессионального опыта. Но вот: обанкротилась фирма, пришла в упадок отрасль хозяйства, появились новые технологии производства, и человек оказался без привычной работы. Надо осваивать новую работу. Многое зависит от того, есть ли, сложилась ли у человека *готовность к перемене труда*. Если да, то это событие может стать этапом дальнейшего развития человека как субъекта труда. Если нет, если человек не может расстаться со своим ценным для него прошлым и принять новые перспективы жизни и работы, то возможны тяжкие кризисные переживания вплоть до заболеваний [99], [75].

Возможен и такой вариант развития специалиста, когда внешняя ситуация не вынуждает его к перемене труда, но он сам разочаровывается в своей профессии и намеренно меня-

ет род трудовой занятости. Выбирает новый для себя профессиональный путь, поступает в соответствующее учебное заведение (на курсы, на вечернее отделение вуза и т.п.).

Готовность к перемене труда предполагает, прежде всего, пересмотр составляющих своего опыта в связи новыми перспективами жизни, извлечение из него максимума того, что пригодится в будущем виде труда и преднамеренная отстройка от всего того, что в этом опыте устарело.

УПРАЖНЕНИЕ

- Письменно охарактеризуйте (для себя) особенности своего профессионального опыта (в прошлом, настоящем и будущем).

Вопросы и темы для размышления, разработки, дискуссий

1. Приходилось ли вам пересматривать свой опыт с целью самосовершенствования?
2. Какие приращения к своему опыту за последние годы вы могли бы отметить у себя?
3. Смена профессии — это всегда жизненная неудача?

Тема 1. Преднамеренная смена профессии как явление профессионального развития.

Тема 2. Переживания людей, потерявших профессию, в зависимости от их готовности к перемене труда.

Уаџа 8 О ВЫСОКИХ ДОСТИЖЕНИЯХ ЧЕЛОВЕКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДА

Существует область науки и практики — акмеология (греч. актё — вершина, расцвет, цветущая сила, острое). Предметная область ее — внешние и внутренние условия наивысших достижений человека на жизненном пути [5], [15], [16], [51],

[52], [53] [118], [207]. Но прежде проясним ответы на некоторые достаточно острые вопросы.

8.1. Еще раз об оценке успешности, эффективности работы и работника

О психологической структуре и условиях успешности деятельности мы уже вели речь в параграфе 2.2 (см. также [200] и [256]). Продолжим обсуждение соответствующих вопросов в несколько ином контексте.

Образ «вершины» достижений (в труде, в жизни) содержит и нечто печальное. За вершиной идет уклон. Но человек может многие годы работать хорошо, успешно и быть удовлетворенным своими результатами, быть счастливым. Так что будем ориентироваться не на «пики» (они есть тогда, когда есть и «провалы»), а на хорошее, приличное «плато».

А судьбы кто?

Высокие достижения человека нередко могут быть оценены не многими, а узким кругом лиц. История дает примеры, когда люди, сделавшие необыкновенно много, были либо недооценены, либо даже гонимы.

Чтобы понять, при каких условиях люди достигают своих наивысших успехов, полезно изучать жизненные пути выдающихся людей [16]. Не менее полезно изучать и тех, кому «не повезло». Есть виды труда демонстративные, «на людях», а есть и закрытые от широкой публики. Так что ответ на вопрос об условиях, причинах и признаках наивысших для данного человека трудовых достижений не легок. Человек, например, превозмог инвалидность и встал в обычный трудовой строй, не желая жить на подавание. На наш взгляд, он выдающийся. А по-вашему?

Люди, действительно выдающиеся, как раз и не ставили перед собой цель — «выдаваться». Они честно и самоотверженно служили какому-то понятному им Делу. Это другие

присвоили им этикетку незаурядных. Ставить себе цель — «быть выдающимся» — даже и не совсем чисто, с моральной точки зрения. Это предполагает, что другие должны быть «ниже». В патопсихологии давно замечен ненормальный склад психики — «истероидный синдром», «истероидная акцентуация характера». Этот склад психики проявляется в тенденции обесценить, принизить других, чтобы за счет этого почувствовать свое превосходство в чем-то. Человек создает приятный для себя миф о своей незаурядности за счет приписывания другим свойств заурядности. Мы уже отчасти отмечали, что идеологии фашизма, расизма, шовинизма (как и обычных криминальных субкультур [178]) тоже строятся на идеях исключительности или «великости» своей общности в противовес другим. Будем осмотрительны в указанных выше отношениях. И пусть судьей человека, занятого трудом, будет его совесть (голос народа, идущий изнутри).

Вопрос об оценке человека как достигшего высокой эффективности, успешности своего труда осложняется еще и следующими обстоятельствами (далее с учетом [200] и [256]).

Каждый человек в своей работе совершает и успешные, и не успешные действия. Соотношение тех и других действий является основой общего впечатления об эффективности данного работника. Вклад в это впечатление вносится и представлениями о качестве действий человека «сегодня», «здесь и сейчас», с одной стороны, или на более длительных промежутках времени жизни («обычно», «почти всегда») — с другой.

При этом, во-первых, работающий человек сам оценивает себя и успешность, эффективность своей деятельности. Во-вторых, его так или иначе оценивают другие — товарищи по работе, руководители, а также те, кому предназначается продукт его труда, или те, на кого направлен его труд. Иногда это, положим, непосредственные соседи по технологической линии, иногда — контролеры, инспекторы, иногда (если это педагог) — учащиеся и их родители, иногда — незримые потребители. В любом случае работа может оцениваться также и в

плане ее соответствия воображаемому идеалу. Все обозначенные выше варианты оценок могут не совпадать, частично совпадать или противоречить друг другу. В результате складываются, например, такие реальности, как репутация работника в некотором кругу лиц и его собственная самооценка.

В области профессионального труда распространена, как известно, практика так называемой аттестации (официальной оценки) кадров. При этом обычно толкуют о применении и совершенствовании соответствующих «объективных» показателей успешности, эффективности работников. Но любые показатели в этом случае придумывают, вводят, утверждают и пр. тоже ведь не боги, а субъекты, быть может, принимающие свою точку зрения (неизбежно субъективную) за объективную. Аттестацию, правда, проводят коллегиальные органы — комиссии. Участие в деле аттестации разных субъектов отчасти сглаживает возможные индивидуальные пристрастия, снижает вероятность грубых ошибок при оценке кадров. Но в любых случаях аттестации применяются обычно внешние показатели успешности, эффективности труда работников.

В некоторых профессиях материального производства такими показателями (критериями) могут быть данные о производительности труда (количество единиц продукции в единицу времени). Есть целая область знания и практики — нормирование труда. Нормировщики расчленяют трудовое поведение на отдельные движения («взять», «положить», «измерить» и т.п.), которые можно подсчитать, оценить по времени выполнения и пр. Но и в этом случае, казалось бы, внешне одинаковые элементы поведения могут иметь очень разные психологические составляющие. Одно дело — «взять» обычный молоток, другое — сосуд с гремучей ртутью или прибор для особо точного оптического прибора.

Но даже в материальном производстве далеко не всегда можно, если честно вникать в дело, оценить подлинную производительность труда. Количество продукции подсчитать, конечно, можно. Можно и написать на бумаге нормы време-

ни. А если человек делает разметку нестандартной заготовки или ищет наиболее выгодный вариант раскроя дорогого материала? Это творческий поиск. С такого рода нестандартными задачами справится не любой обученный работник. И все нормы времени и показатели производительности труда тут остаются на бумаге.

Мы еще не затронули вопрос об оценке успешности, эффективности труда с точки зрения сохранения здоровья, обеспечения человеку сознания того, что он счастлив в труде. Пусть это сделает, кто может.

Вопрос оценки успешности, эффективности труда осложняется еще более, если речь идет о невещественных продуктах труда (о производстве информации, об упорядочении общественных процессов и подобном). Ограничимся здесь призывом к осторожности при аттестации кадров.

УПРАЖНЕНИЕ

Ниже приведены в сокращении (по кн.: Н.А. Мейсак. Сколько у нас Маресьевых? — М., 1964. С. 176—183) зарисовки об одном работнике. Обдумайте ответы на вопросы. Какие составляющие опыта (жизненного трудового) этот работник, по-видимому, использовал для освоения новой для него деятельности? Какие составляющие своего опыта и как он выстраивал заново? От каких составляющих опыта ему пришлось, по-видимому, отказаться? Ответы — на ваше разумение (о структуре опыта речь шла в предыдущем параграфе).

«...механик-водитель танка Александр Лагунов потерял руку [левую].

— Ах, Саня, Саня, — участливо сокрушались соседи, — да куда ж ты теперь? Молодой, и на всю жизнь без руки, а?! Уж пошел бы сторожем...

Лагунов окончил курсы автомехаников [он стал заведовать гаражом. Далее его слова]. — И вот, ...однажды, когда не было в гараже народу, я тихонько попробовал вести одной рукой грузовик. Мотор запустил. Врубил первую скорость. Испугался по первости. Рыскает аппарат то вправо, то влево, рычит, как тигр,

коробка скоростей. Но сказал я себе: «Ты ж человек. Ты ж должен!» Губы грызу, а из-за руля не вышел!

...За труднейшее дело взялся Лагунов [продолжает автор книги Н.А. Мейсак]. Все органы управления автомобилем рассчитаны на две ноги, на две руки и, как говорят шоферы, «на все зубы»... А как же однорукому? Какую ловкость, какую молниеносную «реакцию на дорогу» надо воспитать в себе человеку!

Лагунов так же, как еще недавно на армейском танкодроме, упрямо «отрабатывал задания». Он давал их себе сам. «Сегодня перехват от руля на рычаг скорости, — записывал он в ...блокнот, — завтра — медленная езда по ухабам, в выходной — попробовать... по загородному шоссе...».

— Вихляла моя «полторашка» по мостовой, будто пьяная! Но... с каждым днем все трезвее становилась. Да-а-а... Тяжело было очень. На танке кто я? Король. А тут — то тебе ямка, то ухаб, то встречный транспорт, то дамочка какая-либо шальная прет по дороге, на небо глядя...

Закипал мотор. Ломило от напряжения глаза. Приходилось все время оглядываться: не догоняет ли автоинспектор? И порой тревожила мысль: «А не бросить ли все к чертовой бабушке?...» — Но, — рассказывает Лагунов, — в такие горькие минуты вспоминался мне Павка Корчагин. Ведь железо ломал человек на пути к цели! А разве я не могу?...

[Когда Лагунов пришел сдавать экзамен на водительские права, автоинспектор поинтересовался, давно ли он сошел с ума. И его к экзамену не допустили. Но он организовал поддержку «сверху» и добился, чтобы экзамен у него приняли. Далее цитируем книгу Н.А. Мейсака].

Крепко сжав зубы, собрав в кулак всю свою волю, вел он трехтонку по загородному шоссе, сигналил, обгонял машины, тормозил, ловко переключал скорости. А когда, сделав красивый разворот, подъехал к воротам автоинспекции, лейтенант, стряхивая пыль с комбинезона, хмуро сказал торчавшим во дворе штрафным шоферам:

— Вот как надо машину любить!.. И так надо ездить! Ясно? И по глазам инспектора, добрым, повлажневшим, обрадованно понял Лагунов: разрешат!

Когда ему выдали шоферские права, он отвернулся к стене.

— Что же ты, дружище? Герой, а плачешь? — дрогнувшим голосом спросил лейтенант.

— Так человек же я, товарищи...

— Человек, дорогой! Отличный ты человек!».

Примечание. Существует специальная область знания и практики, представители которой заняты трудовой и общественной реабилитацией людей с частично утраченной трудоспособностью. Реабилитация — восстановление дееспособности. Но соответствующие вопросы требуют особого и обстоятельного обсуждения (см., например, [201. Т. 1. С. 357—359]).

О явлениях и понятии «акме»

«Акме» (в широком значении слова) — «...это вся ступень взрослости человека, для которой характерны, если судить о ней обобщенно, его физическая, личностная и субъектная зрелость» [5. С. 300]. Разновидность этого явления (и обозначение его в более специальном значении слова) — «акме» в профессиональном развитии человека (или профессиональное «акме» [5. С. 304—317]). Профессиональное «акме» — «это психическое состояние, означающее высший для данного человека уровень в его профессиональном развитии, который приходится на данный отрезок времени» (Там же. С. 305). Об «акме» можно говорить, если достижения человека заметно превышают обычный (нормативный) уровень в данной профессии или если они превышают предыдущие результаты данного человека (Там же. С. 306). Существуют и другие разновидности «акме».

Полезно учитывать (в частности, руководителям организаций), что периоды спада, застоя в профессиональном развитии могут быть кажущимися, тогда как на деле они могут представлять собой периоды скрытого развития. О профессионализме говорят в случае, если человек «выполняет свою трудовую деятельность на уровне высоких образцов, сложившихся в профессии к настоящему времени» (Там же. С. 308).

Ясно, что это возможно при подходящих условиях производственной среды.

Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий

1. Какие «высокие образцы» труда и личности есть в вашей профессии?
2. Как относиться к «высоким образцам» (см. вопрос 1) — подражать? Копировать? Проектировать свои варианты? Еще что?
3. Как отличить застой на жизненном трудовом пути кажущийся (связанный со скрытым развитием субъекта) от застоя действительного?

Тема 1. Действительное и кажущееся профессиональное «акме» (на материале изучения представителей вашей профессии).

Тема 2. Виды скрытого профессионального развития при кажущемся спаде, застое на жизненном трудовом пути (профессия по выбору).

8.2. Об ориентировочной основе пути в профессионализм

Александр Лагунов, охарактеризованный в тексте упражнения к параграфу 8.1, без посторонней помощи продвигался по пути освоения нового для него дела. Сам наметил цели по расширению знаний (прошел курсы), определял, какие навыки и как именно он станет «наращивать»; мобилизовал прошлый опыт («как на танкодроме»), использовал навыки владения собой, морально-волевые качества. И это ценно.

В наши дни придумываются, организуются разного рода службы («социальные», «акмеологические», «психологические»). Практикуются консультации и даже упражнения, целые циклы их («технологии»), направленные, в частности, на содействие профессиональному развитию человека («дело-

вые игры», «психотренинги» и подобн.). Обычно предполагается, что соответствующие процедуры идут под руководством специалиста («ведущего», «игротехника», есть и более мудреные названия). Все это неплохо. Правда, такого рода процедуры ориентированы отнюдь не на все профессии. И занятия при этом обычно не бесплатные.

Мы, не принижая значимости указанных видов практики, исходим из того, что будущий профессионал и сам должен обрести некоторую человековедческую грамотность, культуру, чтобы без грубых оплошностей, успешно выстраивать путь своего профессионального развития.

Если вы ждете, что дальше последуют «рецепты» по обсуждаемой теме, то их не будет. Почему? Весь предшествующий текст книги как раз и был посвящен тому, чтобы доставить читателю «информационную (ориентировочную) основу» для поддержки самостоятельного решения им задач при построении профессионального жизненного пути. Поэтому здесь мы подведем своеобразный итог тому, что было уже сказано раньше. Поможем припомнить «пройденное».

Уже во Введении шла речь о некоторых возможных не связностях (конфликтующих реальностях) в ходе профессионального развития человека. И факт существования этих явлений был представлен как нечто нормальное, ожидаемое. Об этом полезно знать, чтобы правильно относиться к этим явлениям, как интересным жизненным задачам.

Шла речь о важности выработки индивидуального стиля («почерка») работы, о том, что профессионально ценные личные качества можно либо воспитать, либо возместить (компенсировать) за счет других «сильных» качеств или способов деятельности.

Информацию из текста вы «примеряли к себе» в ходе чтения?

Далее, было введено представление о явлениях психического *развития* человека (в отличие от преходящих изменений). Шла речь о непродуктивности и даже вредоносности

простого переноса схем технического, естественнонаучного мышления на ту предметную область, которой посвящена книга. Нестандартность человека, его индивидуальная неповторимость, неприменимость к нему простых процедур измерений — явления нормальные, хотя для многих, быть может, непривычные или неприятные. Идеал развития психики — не «подгонка» всех к единому образцу, поскольку социально равноценными могут быть разные люди.

Было предупреждение об ограниченной полезности (применительно к сложным системам) общих предписаний и о необходимости не только использования, но и производства (каждым!) потребного знания.

Во Введении же были сведения об общей структуре трудового поста и об основных составляющих информационной подструктуры строительства жизненного трудового пути. Предполагалось, что все это небесполезно для заинтересованного читателя.

Для чего в первой главе было дано представление о психологическом содержании труда в его развитой форме? Для того, чтобы помочь читателю «просветлить», детализировать, конкретизировать именно его личный образ желаемого будущего на пути профессионального развития. Ради подобных же целей (для детализации знаний о профессиональном труде) были приведены сведения о разнообразии результатов труда, о разнообразии профессий и требований трудовых постов к людям. Если вы не воспользовались соответствующими разделами книги именно для «развертки» представлений о своем труде (на основе сопоставления его с другими видами труда), то не грех бы вернуться для «нового прочтения».

Поскольку люди во многих случаях входят в состав групповых субъектов труда, то некоторые общеориентирующие вопросы также были предложены для рассмотрения.

В первой же главе была предложена информация, призванная помочь читателю отстроиться от одного возможного (распространенного) предрассудка. А именно от мнения о том,

что трудовой пост есть нечто незыблемое, неприкосновенное. Речь шла о принципе человекосообразности трудового поста. Профессионалы высокого уровня преобразуют, совершенствуют трудовые посты. Это тоже относится к вопросу «Каким я стану?», к образу «Я как профессионал в будущем».

Хорошо, а о нежелательных и недопустимых вариантах профессионального развития, о неблагоприятных психических состояниях знать полезно? Быть может, неприятно, но нужно. Этим вопросам посвящена глава вторая. Надо, конечно, иметь представление о желательных исходах из ситуаций несоответствия человека и профессии. Соответствующая информация (включая и обсуждение вопросов самообразования) дана в главе третьей. Что касается вопросов допрофессионального развития человека как субъекта деятельности, то изложение их в четвертой и пятой главах дано для особо дотошных читателей или для тех из них, у кого есть дети. Можно считать и так: эти главы — для расширения кругозора по теме книги. Иногда причины некоторых своих личных особенностей взрослый профессионал может усмотреть в своем детстве.

Глава шестая, как предыдущие и последующие, написана не для того, чтобы читатель их «выучил». А для чего же? Она рассчитана на то, что читатель сличит их содержание со своими жизненными ситуациями. Мысленное сравнение, сопоставление предметов рассмотрения как раз и позволяет обрести, произвести новую, небывалую информацию о конкретных жизненных ситуациях. А это и нужно для проектирования и построения пути своего профессионального развития.

УПРАЖНЕНИЕ

- Опишите идеальный образ своего профессионального будущего и основные вехи на пути приближения к нему.

**Вопросы и темы для размышления,
разработки, дискуссий**

1. Профессиональное развитие — это занятие все более высоких руководящих постов?
2. Если человек многие годы совершенствует свое мастерство на одном и том же трудовом посту — это профессиональное развитие?
3. Какие варианты профессионального развития сложились в ваших представлениях?

Тема 1. Быть и казаться профессионалом.

Тема 2. Карьера, карьеризм и профессионализм.

**Часъ. W психология (ДУШЕВЕДЕНИЕ)
В КРАТКОМ ИЗЛОЖЕНИИ
(Общеобразовательная справка)**

Душа не сосед, не обойдешь.
Пословица

Примечание. Данная часть книги предназначена (об этом было сказано во Введении, которое, надеемся, вы прочли) для тех, кому не довелось изучать курс психологии. Главы и параграфы здесь будут **предельно краткими**. Они задуманы как своего рода «контурная карта» для предварительной ориентировки в предметной области психологии. Поскольку и в предшествующих разделах мы не могли миновать употребления некоторых слов, характеризующих внутренний мир человека, то да простит нас просвещенный читатель за некоторые повторения.

Психология — это множество относительно обособленных наук. И каждая, в свою очередь, сильно детализирована. Различают детскую, возрастную, педагогическую психологию, психологию развития, акмеологию (изучение взрослого человека в связи с внешними и внутренними условиями его наивысших достижений как члена общества). Различают также социальную психологию, психологию труда и инженерную психологию, юридическую, военную. Есть и психология животных (зоопсихология), сравнительная психология, общая, патологическая (патопсихология). Есть психофизиология, история психологии и многие другие отрасли знания и практики. Дотошный читатель, обратившись к систематическому каталогу библиотеки, найдет соответствующие научно-популярные публикации и учебные пособия. Что касается научно-популярных публикаций, то в современных условиях ими не гнушаются и высококвалифицированные специалисты для обретения полезной ориентировки в смежных для них или «чужих» областях деятельности.

По любому поводу можно сомневаться и спорить. Поэтому начнем с обстоятельств общеизвестных и относительно бесспорных.

Существуют люди. Они объединяются в малые и большие группы. Большое и как-то организованное множество людей — общество. В обществе существуют язык и речь (речь — использование языка, прежде всего в разного рода взаимодействиях людей; есть и другие «роли» речи). Слова, словосочетания языка, речи что-то обозначают. Обозначают то, с чем люди сталкиваются в жизни и что для них важно. В словаре русского языка [164] — десятки тысяч слов (без учета местных говоров и профессиональных языков).

Люди сталкиваются в жизни не обязательно с вещественными объектами, но и с явлениями, процессами, событиями, которые «не трогаешь». Когда сталкиваются с чем-то неодолимым или непонятным, тоже своеобразно обозначают это, отображают в своей речи. А именно: могут приписывать случившееся проискам других людей или, если таковых не оказывается, то действию сверхъестественных сил, существ. Таких сил, существ, положим, нет. Но это не значит, что соответствующие слова ничего не обозначают. Они обозначают факты непонятности для людей, необъяснимости, неблагоприятности или, наоборот, благоприятности происходящего и подобное. Когда житель Вятского края восклицает «А лешак его знает!», это не обязательно значит, что он верит, что «лешак» существует. Человек просто с некоторым подъемом чувств (с удивлением, досадой) выражает замеченный им факт своего незнания. Это разновидность знания о себе. Когда говорят: «Муж и жена — одна сатана», тоже имеют в виду некую реальность. Не «сатану», конечно, а факт единения, единомыслия членов семьи, ячейки общества. Подобных иносказаний много. (См., например, Фразеологический словарь русского языка. Под ред. А.И. Молоткова. Изд. 2-е. — М., 1968.)

Итак, будем исходить из допущения, что живой язык, как правило, не содержит совсем «пустых» слов, выражений. Вопрос в том, чтобы, придерживаясь позиций науки, разобраться, чему они соответствуют.

Примечание. Напомним, греч. *psyhē* соответствует общеславянскому «душа»). «Психология» — это «душеведение». Правда, слово родного языка «душа» отягощено для нас многими побочными представлениями («Душа в пятки ушла» и пр.). Поэтому в науке удобно употреблять слово иноязычного происхождения — «психика», поскольку оно для нас относительно «холодное» и его легче связывать с чисто научным содержанием. Не станем воевать со словами, а будем вкладывать в них подходящее научное значение.

В связи со сказанным посмотрим, удостоены ли упоминания в нашем обычном живом языке те явления, которые составляют предметную область психологии.

Интересно бы узнать, в частности, есть ли среди наиболее часто встречающихся в нашем языке слов, такие, которые обозначают явления не только внешнего, но и внутреннего («душевного») мира человека. Оказывается, есть. И очень много. Языковеды произвели подсчеты частоты встречаемости слов в русскоязычной речи [236]. Вот вам «первая пятерка» слов, наиболее часто встречающихся: «в», «и», «не», «на», «я». Первые четыре — понятные всем предлоги или приставки, или союзы, или усилительные частицы, междометия с множеством значений (см. [164. С. 71, 238, 398, 371]). А что такое «я»? Это личное местоимение, служащее прежде всего для обозначения говорящим *самого себя*; применяется и для обозначения личности, индивидуума.

Человек называет словом «Я» самого себя. Выходит, он знает, о чем идет речь? Но тут возникает немало вопросов. Что человек знает о себе? Все ли? Является ли этот род знания всегда истинным? При более детальном подходе к обсуждаемым явлениям возникнут и вопросы последующие. Например, такие: «Я всегда остаюсь чем-то определенным и единым или у меня несколько «Я» (в зависимости от обстановки)?»; «Знание о себе это устойчивая «картинка» или изменчивый процесс?»; «Насколько обсуждаемые явления поддаются преднамеренному контролю, управлению?»; «Для чего знать о себе, и насколько это важно?».

Область вопросов, приведенных выше и подобных им (ну, и ответов на них), объединяется в психологии темой «*самосознание* человека». В словаре русского языка (а он отображает широкий языковой обиход) есть даже выражение: «расстройств Я» [164. С. 912]. Так обозначаются психические заболевания, связанные с нарушениями самосознания.

Вернемся к частотному словарю [236. С. 807]. В первой сотне наиболее употребительных слов встречаем, в частности, и такие, которые явно обозначают признаки, проявления «одушевленного» существа. А именно: «мочь», «дело», «работа», «хотеть», «знать», «думать». В психологии этому соответствуют такие тематические разделы: *способности* (что человек может делать?); *мотивы* (побуждения), *действия и деятельность* (включая *познавательную* деятельность, мышление).

Глава 9 что ТАКОЕ «Я» ВЗРОСЛОГО ЧЕЛОВЕКА?

9.1. Возможные представления (знания) человека о самом себе

Прежде чем читать дальше, напишите на листке бумаги (столбиком) по пять-десять ответов на вопросы «Кто Я?», «Какая (какой) Я?». Это важно для мобилизации вашего личного опыта и, стало быть, для лучшего проникновения в содержание последующего текста.

Каждый по своему личному опыту может, во-первых, как-то представить явления самосознания применительно к себе. Во-вторых, не исключено, что вы сталкивались и с фактами проявлений самосознания других людей. И, возможно, замечали иногда, что люди о себе знают не так и не то, что и как знают о них другие. Полезно, правда, принять мысль и о том, что любой из нас можете иметь о себе и неполное, и не истин-

ное знание, хотя, казалось бы, уж кто-кто, а «я сам» («я сама») о себе знаю все и знаю достоверно. Нет. В некоторых случаях происходят невольные искажения знаний человека о себе. Скажем, не желая расстаться с высокой самооценкой, человек может незаметно для себя скатиться на путь обесценивания, недооценки других или мысленного возложения на них ответственности за свои неудачи («мешают», «не дают мне ходу», «завидуют» и пр.). Все это может быть за пределами истины. Но человек может быть либо убежден в правильности своей позиции, либо наивно, не сомневаясь, отождествлять свою позицию с истиной.

В любом случае знания человека о себе — это регуляторы нашего поведения по отношению к себе и к внешнему миру (миру природы, миру культуры в широком смысле слова, внутренним мирам других людей).

Перечислим в назывном порядке некоторые разновидности возможных представлений человека о себе. Это поможет вам по-новому взглянуть на самих себя, детализировать представления о себе. Правильно полагают, что без хорошего осознания себя как субъекта деятельности «невозможно и развитие мастерства» [151. С. 78].

Известны (см., например, [89. С. 150—155], [88. С. 136—150], [151], [58. С. 142—184], и др.) многие разновидности знаний человека о себе. «Я среди людей». «Я как организм». «Я в физическом мире». «Я в деятельности (учебной, трудовой, игровой)». «Я в прошлом, настоящем и будущем». «Я и мой опыт». «Я и мои переживания». «Я • — мои возможности и ограничения». «Я и не-Я» (например, что-то сделано мной, а что-то *случилось* со мной). «Я и мое». Понятно, что этот перечень неполон, и что его можно в каждой позиции детализировать. Можете это делать, если интересно. Подробнее о самосознании см. также [250. Т. 3. С. 79—81], [89. С. 150—155], [88. С. 136—150], [85. С. 77—87].

Хорошо, но вот «Мое...» — это в пределах образа «Я» (представлений о себе) или уже за его границами? Субъективные

границы между «Я» и «не-Я» не всегда очевидны. Выражение «мой опыт» легко принять как характеристику «Я». А «результаты моей работы» — это «Я» или уже «не-Я»? Иногда представления о внешних предметах своей собственности, о финансовом «текущем счете» для человека могут выступать как остро переживаемые составляющие образа «Я». «Я — это все, что я имею». Человек, действуя в предметном мире, взаимодействуя с людьми, узнает не только о том, что вне его, но и о себе. «Ай, да я! Оказывается, сумел (сумела)!» или «Ох, мне это пока не по силам» и т.п. Знать и думать о явлениях подобного рода полезно и для понимания людей, и для саморегуляции, для построения жизненного трудового пути.

Знания о себе связаны с самооценкой. Человек, например, мысленно располагает себя в ряду известных ему более или менее успешных людей или «примеривает» себя к какой-то воображаемой серии возможных достижений.

Примечание (упражнение). Можете несколько «опредметить», «материализовать» свою самооценку или самооценку других людей. Легче будет о ней думать.

Начертите на листе бумаги (лучше «в клеточку» или «миллиметровой») десять горизонтальных отрезков по 100 мм каждый. Отрезки расположите горизонтально один под другим, как строки. Далее, имея в виду верхний отрезок, выполните следующую инструкцию для «испытуемого» (в данном случае — для себя). Сейчас вы, читатель, одновременно и экспериментатор, и испытуемый. Инструкция:

«Допустим, на этом отрезке расположены по порядку люди всего мира. Слева — самые медлительные. Далее вправо — все более подвижные, а в правой части — самые подвижные. Где ваше место среди этих людей? Поставьте поперечную черточку в том месте, где, как вы думаете, вы должны находиться».

Далее, имея в виду последующие отрезки, можете выполнить подобную же инструкцию, подставив в нее вместо качества «медлительность — подвижность», другие. Например, те, о которых вы подумали несколько ранее, отвечая для себя на вопрос «Какая (какой) Я?».

В качестве показателя уровня вашей самооценки можно взять в каждом случае расстояние поперечного штриха, поставленного вами, от левого края отрезка (в миллиметрах). Можно взять расстояние и от середины отрезка. В этом случае нужно принять во внимание знак показателя «плюс» или «минус». Скорее всего, уровень самооценки по разным личным качествам будет разным. Можете попытаться провести подобные опыты с другими людьми (если это им интересно и если они согласны). При этом надо соблюсти моральный принцип психологического экспериментирования — принцип *неразглашения* среди других людей психологической тайны (сведений о внутреннем мире испытуемого).

Самооценка может быть, как минимум, трех видов. Она может быть реалистической, заниженной или завышенной. Речь идет не о «средней», «высокой» или «низкой» самооценках, а о том, *соответствуют ли* они действительности. Человек может дать себе «среднюю» самооценку, тогда как он при этом недооценивает себя (фактически заслуживает оценки «высокой»). Разумеется, нет точного (как в технике, физике) «аршина» для определения уровня самооценки человека. Но в поведении, поступках обсуждаемые явления проявляются достаточно определенно. Даже в детской речи есть слова «заяц», «трусишка» и подобн.

Сообразно самооценке человек, в частности, претендует (пусть невольно, несознательно) на некоторый уровень признания его ценности со стороны окружающих. Это явление называют уровнем притязаний. Человек с завышенным уровнем притязаний с большой вероятностью оказывается в ситуациях внешних (межлюдских) и внутренних конфликтов. При этом возникают нелегкие переживания («меня не ценят!», «зажимают!» и пр.). Слишком заниженная самооценка человека порождает обычно неоправданную нерешительность, оказывается внутренним препятствием для реализации возможностей, развития способностей. Важным условием для самооценки, близкой к реальности, является деловое сотрудничество, взаимодействие с себе подобными.

Знания человека о себе (о своих личных качествах, опыте, о соответствующих возможностях и ограничениях) выступают как регуляторы его активности в самых разных областях жизни и деятельности.

9.2. Самосознание как внутренний диалог

Попытайтесь написать себе письмо в форме вопросов и ответов. Пишите все, не долго думая (никто вас не проверяет). Это поможет делу.

А теперь обратимся к теме данного параграфа. Диалог — разговор двоих. При чем тут самосознание? Мысли человека (да еще наедине с самим собой) заняты отнюдь не обязательно «разговорами». Но у человека возможны *противоречивые* побуждения («и хочется и колется»). Могут у него возникать взаимно не согласующиеся представления, чувства, которые трудно точно выразить в речи. Но поскольку речь является привычным с детства средством взаимодействия людей, то все несвязности переживаний отмеченного выше рода все же находят некоторое отображение в так называемой внутренней речи («без развернутого проговаривания вслух»). Одна из особенностей внутренней речи состоит в том, что она не обязательно осознается. Тем не менее внутренний диалог, как показано в специальных исследованиях, является важной формой существования самосознания. Иногда (в ситуациях неопределенности, при переживаниях смятения) такой диалог становится как бы «внутренней войной» в сознании человека. И исходы из такой «войны» могут быть даже трагическими. Об этом полезно знать.

Xлдѧ /O О ТОМ, ЧТО ЧЕЛОВЕК МОЖЕТ

Речь пойдет вначале о способностях (а после об опыте, выучке). К тому, что человек «может», мы еще вернемся и в главе 12.

Нет таких явлений, процессов в психике человека, которые были бы только способностями и больше ничем. Дело в том, что, по-видимому, любая особенность психики человека может выступать в роли способности, то есть качества, *обеспечивающего возможность успехов в той или иной деятельности (и не сводящегося к выучке)*. Например, хорошая память на вкусовые, обонятельные впечатления оказывается способностью для кулинара, товароведа пищевых продуктов, хотя в общеобразовательной школе она не ценится и может остаться незамеченной. Высокий моральный облик человека оказывается профессионально важным качеством (способностью) педагога, юриста, врача, хотя, положим, в таких важных делах, как производство железобетонных конструкций или пуговиц это качество человека востребуется в меньшей степени.

Правда, границы между способностями и результатами выучки относительны. Дело в том, что способности развиваются, тренируются в деятельности, а не просто «заложены» в человеке от природы. Природа «не может знать», что потребуется в условиях развития цивилизации.

10.1. О качественном своеобразии и уровне развития способностей

Два вопроса часто волнуют людей (родителей, педагогов, руководителей производства, да и, в конце концов, всех и каждого): «К чему способен (способна)?» и «Насколько способен (способна)?».

Что касается вопроса «к чему?», то тут важно учесть один распространенный предрассудок. Часто считают требования трудового поста «окаменелостью», по отношению к которой и надо быть способным.

Например, существует пульт управления технической системой. На нем зрительно воспринимаемые приборы, кнопки и т.п. Кажется, что незрячий человек, конечно, не может быть способен быть оператором по управлению соответству-

ющей системой. Но вот придумали рельефные кнопки (их можно распознавать на ощупь), а зрительную сигнализацию заменили слуховой, вибрационной, доступной кожным ощущениям. И незрячий человек оказался способным к работе за операторским пультом.

До недавнего времени люди, не различающие красный и зеленый цвета (дальтоники), считались неспособными к вождению автотранспорта. Но представим, что человечество, оставив грызню за нефть и подобное, заменило цветные светодиффузоры на мигающие или фигурные. Правда, это дорого, но, с инженерной точки зрения, возможно. В этом случае дальтоники перестали бы быть неспособными к водительским профессиям.

Оценка удаленности предметов обычно обеспечивается содружественной работой двух глаз. И видящие только одним глазом отбраковываются как неспособные быть водителями автомобилей. Но мне известен человек (не скажу, кто), который много лет безаварийно водит автомобиль и в городской «каше», и за городом. Он нашел свои внутренние средства оценки расстояний до предметов (возможно, за счет соотношения их с окружающим фоном и пр.). Управлял же А. Маресьев самолетом, не имея двух ступней, хотя это и «не положено»! И таких людей, по-видимому, не мало (есть даже книга: *Мейсак Н.Л.* Сколько у нас Маресьевых? — М., 1964. См. также [30], [76. С. 213—222]). Так что вопрос о качественном своеобразии способностей не прост. Он должен решаться в предположении: то, к чему надо быть способным, можно изменять. Это, во-первых, и, во-вторых, сам субъект может найти внутренние средства для преодоления своей кажущейся неспособности, т.е. измениться. Наука и техника должны в этом помогать людям, а не просто сортировать их на годных и негодных. Разумеется, всему есть пределы.

Что касается уровня развития способностей («выше — ниже», «лучше — хуже» и т.п.), то придумываются разные способы соответствующих измерений. В общем случае дают-

ся человеку какие-то задачи («тесты»). И по успешности их решения судят об уровне развития тех или иных личных качеств человека. Эти процедуры — дело профессиональных психологов, хорошо осознающих возможности и ограничения тестов [101], [169], [245]. Человек — существо развивающееся. И с теми задачами, которые он не мог решить сегодня, он может справиться завтра. Нельзя, произведя измерение личных качеств человека, прикрепить к нему постоянную этикетку. В психологии признано положение, что способности не только проявляются, но и формируются в деятельности. Поэтому рассмотрение процессов и результатов повседневной деятельности человека (на трудовом посту, в учебе) может дать достоверные и прогностические сведения о его способностях, об их уровне и качестве.

Что касается так называемых задатков (природных предпосылок способностей), то они благоприятствуют или противодействуют развитию ценных качеств человека, но не предопределяют их роковым образом. Как показывают исследования, даже, например, звуковысотный музыкальный слух (он часто считается врожденным) можно усовершенствовать путем специальных упражнений.

10.2. Опыт человека — это только ли знания, умения, навыки?

В понятие «опыт человека» можно включить то, мысль о чем и без науки приходит в голову, — осведомленность (знания), умения, навыки. Но этим опыт не исчерпывается. В ходе той или иной активности в памяти у нас так или иначе сохраняются сопровождающие ее чувства, переживания. Среди этих переживаний важное место занимают так-называемые «смысловые образования», связанные с ответом на вопрос: «Ради чего это я делаю?». Ответ тут как раз может быть отнюдь не «формулировкой», а именно общим переживанием ценности творимого. («Люблю варить и кормить!». «Без нас, слесарей, никакого технического прогресса не будет!» и т.п.).

В связи с этим употребляется понятие «операционально-смысловые структуры опыта» [218. С. 145—197]. Это психические целостности, включающие как умелость, выучку, так и понимание смысла действий, и соответствующие чувства. «Передать» опыт от одного человека к другому нельзя за счет «натаски» обучаемого только на внешнее техническое исполнительство работы. В несколько иной связи (в параграфе 3.3) приведен такой пример. В свое время было придумано «немое фортепьяно» (клавиатура, не связанная с извлечением звуков). Думали, по-видимому, что вот-де пусть человек приобретает опыт (работы пальцами), станет виртуозом. Не вышло. Нужны, оказывается, и музыкальные переживания, хотя их со стороны не видно.

Опыт (в охарактеризованном понимании) осознается отнюдь не просто. А осознание его психологического «устройства» важно для владения им, для управления им, в частности, в ситуациях вынужденной перемены деятельности [75]. Какой-то имеющийся опыт важно осознать и максимально использовать, какой-то — преодолевать.

Что касается вопросов формирования знаний, умений навыков, то соответствующие сведения легко найти в учебниках, пособиях по психологии, педагогике, методике обучения.

Juaia // О ТОМ, ЧТО ЧЕЛОВЕК ХОЧЕТ

11.1. О разнообразии и роли побуждений (мотивов)

Что тут знать? Мои побуждения! Это другие могут о них не знать. А разве я могу о них не знать?

Во-первых, оказывается, человек может не отдавать себе отчета в некоторых своих побуждениях (не осознавать их). Во-вторых, знать о возможном множестве побуждений людей важно как для самопонимания, саморазвития, так и для

понимания других людей и, следовательно, для построения взаимоотношений с ними.

Ограничимся далее в основном перечислительным изложением соответствующих явлений психики (с минимальными пояснениями).

Говоря о побуждениях (мотивах), мы должны иметь в виду не только некие внутренние «толчки» к внешней активности или ее «поддержке» в ходе какого-то времени, но также и явления ее сдерживания.

Строго говоря, побуждающая функция свойственна в той или иной степени любым переживаниям, представлениям, состояниям психики. Но есть и такие психические образования, побуждающая (и вместе с тем регулирующая) функция которых является главной. Таковыми являются прежде всего идеи о том, что является ценным и неценным в жизни, мысленные образцы жизни и деятельности людей, убеждения, потребности, интересы, склонности, а также переживания, то возникающие, то исчезающие в ходе жизни и деятельности (на их «микроинтервалах»).

Нравиться (т.е. побуждать к деятельности, поддерживать ее во времени) могут какие-то, казалось бы, странные мелочи по ходу дела. Классический пример тому мы находим в характеристике одного гоголевского героя, занятого переписыванием бумаг. Кратко напомним это.

«Вряд ли где можно было найти человека, который так жил бы в своей должности. Мало сказать: он служил ревностно, — нет, он служил с любовью. Там, в этом переписыванье, ему виделся какой-то свой разнообразный и приятный мир. Наслаждение выражалось на лице его; некоторые буквы у него были фавориты, до которых если он добирался, то был сам не свой: и подсмеивался, и подмигивал, и помогал губами, так что в лице его, казалось, можно было прочесть всякую букву, которую выводило перо его» (*Н.В. Гоголь. Шинель*).

Как бы мы ни относились к представленному персонажу и его делу, но подъем чувств в процессе работы, возникающие при этом побуждения — явления крайне важные не толь-

10 Пути в профессионализм

ко для внешнего успеха деятельности, но и для того, чтобы человек чувствовал себя счастливым. Такого рода побуждения, мотивы можно назвать процессуальными, «поддерживающими» (в отличие от «стартовых» или «сдерживающих»).

Примечание (упражнение). Прервав чтение, попробуйте представить, что и в каких делах связано именно лично у вас с возникновением такого рода мотивов.

Но есть побуждения иного рода (отчасти перечисленные в начале параграфа). Они относительно *устойчиво присущи* человеку независимо от конкретных ситуаций жизни и деятельности. Обратимся к ним.

11.2. О побуждениях, относительно устойчиво присущих человеку

Идеалы — мысленные образцы жизни и деятельности людей. Идеалами могут служить образы литературных героев, исторических персонажей, уважаемых людей из наблюдаемого окружения. Идеалы могут быть самостоятельно придуманы человеком (путем объединения представлений об особенностях разных людей — реальных или воображаемых). В качестве идеала может выступать не только конкретный образ, но и общая идея («Делать то, что должно, и будь что будет» и подобн.). Здесь идеалы сближаются с убеждениями, о которых несколько ниже.

В качестве идеала может «затесаться» в сознание и образ безупречный, скажем, в моральном отношении (образ удачливого пройдохи, ловкача). Идеалы изменяются в ходе жизни, и полезно время от времени их критически пересматривать, быть может, и подправлять (а не относиться к ним как к наитию «свыше»). Человек несет ответственность за свои идеалы, как и вообще за другие свойства своей личности. Попробуйте, прервав чтение, осознать (отрефлексировать) ваши идеалы.

Ценностные представления тесно переплетены с идеалами (и разделить те и другие можно лишь «на бумаге»). Это

мысленные образы того, к чему надо стремиться, против чего бороться (в этом случае говорят об «антиценностях»), на что есть смысл тратить время и силы.

Мечты — представления о желаемом будущем. В отличие от идеалов, ценностных представлений мечтами называют мысленные сцены, сюжеты, не обязательно включенные в активную целенаправленную деятельность. Мечтая, можно, сознавать отсутствие реальных средств для воплощения образов в жизнь. Мечта может быть направлена на деятельность, очень удаленную в будущее время. Временный уход в мечту может даже служить полезным средством овладеть собой, сохранить душевное равновесие при столкновении с серьезными, пока неодолимыми жизненными затруднениями. Плохо лишь, если мечта постоянно используется человеком как замена реальной деятельности, как утешительное повседневное средство ухода от решения жизненных задач.

Потребности (потребностные состояния) — переживания нашей нужды в чем-то. Они включают а) некоторый образ себя (переживание беспокойства, напряжения); б) ясный или смутный образ своего желаемого состояния; в) более или менее ясные образы видов активности, объектов, посредством которых может быть достигнуто желаемое.

Потребности многообразны. Это и потребность в деятельности (безделье тягостно), в признании со стороны окружающих, в познании специальной области явлений. Добавим: потребность в общении, потребность сделать что-то значительное для общества, потребность создать семью, воспитать детей и так без видимого конца, включая потребности в жилище, одежде, пище и другие организменные нужды.

Потребности изменяются и развиваются в зависимости от наличных средств их удовлетворения (например, у человека неоткуда взяться потребности в слушании классической музыки, если наличные его эстетические потребности удовлетворяются низкосортной «попсой»). Можно управлять воспитанием своих потребностей, активизируя разборчивость в

средствах их удовлетворения. Подробнее о потребностях можно прочесть в любом учебнике психологии.

Интересами в психологии называют конкретные проявления *познавательных* потребностей. Слово «интерес» употребляется за пределами психологии и в других значениях. Например, в экономике, политике интересами называют самые разные побуждения, включая и сугубо корыстные. Всякий раз надо вникать, «о чем идет речь». Интересы бесконечно разнообразны. Один может интересоваться вопросами идейных течений в Древней Руси, другой — тонкостями электросварки. Полезно отдавать себе отчет, что признак интереса, «интересности» люди часто приписывают объектам. Говорят: «интересная работа», «интересная книга». Но интерес не в объекте, а в данном человеке. Одному — нечто интересно, а другому — нет. Каковы ваши интересы?

О *склонностях* говорят в случае, когда у человека при наличии познавательных побуждений заметно выражены проявления потребностей в соответствующей практической деятельности. Можно интересоваться техникой, читать о ней многое. Это признак интереса. А можно еще и что-то мастерить, чинить, изобретать (инструменты, одежду, «фирменные» свои блюда и подобное, что доступно). Человека как бы «тянет» не только знать, но и что-то соответствующее практически делать. Строго говоря, познание — тоже есть действие, дело (осуществление познавательных действий). И сколько угодно у человека может быть склонность, скажем, к решению умственных задач, «головоломок».

Убеждения — твердые взгляды, отображающие мир (природный и общественный), а также самого человека, его место и смысл существования в мире. Убеждения — это не просто знания, но и побуждения к деятельности. Они могут быть и научными (основанными на достоверном знании), и религиозными (основанными на вере); они могут быть взаимно согласованными или бессвязными, обоснованными положительными нормами морали или, наоборот, противореча-

щими общечеловеческой нравственности. Система убеждений — это ядро мировоззрения (и мироотношения) человека. Постарайтесь перечислить свои убеждения.

Мировоззрение — это не только «картина мира», но система идей, принципов, идеология. То, что отличает человека от животных. Когда, случается, на словах обесценивают идеологию, то просто-напросто намереваются вместо одной идеологии подставить окружающим другую. Мировоззрение — широкая система знаний и побуждений, «цепляющая» все стороны психики, часть которых мы рассмотрели выше.

В мировоззрении (как свойственном человеку психическом образовании) можно выделить следующие крупные составляющие:

- 1. Философские, научные или религиозные взгляды.** А. О мире как целом («там»). Б. О ближайшей «злободневной» среде («тут»). «Заповеди», служащие основой повседневного поведения, поступков.
- 2. Политические и экономические взгляды.** А Об обществе в целом. Б. О повседневных явлениях в ближайшей и непосредственной общественной среде.
- 3. Актологические взгляды** (о деятельности; лат. actus действие). А О труде, учебе, игре, о людях, занятых деятельностью, о роли труда в жизни общества и каждого человека; о важности и роли профессиональной подготовки; об образцах достижений в разных областях деятельности; о мире профессий и профессионалов. Б. О своей собственной деятельности и условиях ее успешного осуществления: о возможных достижениях в том или ином деле (планы, предельные образцы); об условиях, путях достижения успеха и избегания существенных неудач в построении своей профессиональной судьбы (жизненного пути); о своем месте среди товарищей по учебе, работе; об образе своей жизни.

Человек с развитой системой идейных побуждений (убеждений) отличается высоким уровнем саморегуляции, самостоятельности, самочинности. Со стороны им трудно управлять,

командовать, помыкать. Поэтому люди, стремящиеся господствовать над другими в своекорыстных целях, бывают озабочены тем, чтобы разрушить «неудобные» убеждения, придумать выгодную для себя идеологию и тем или иным способом сформировать у других людей «новые» убеждения, «промыть мозги». Классический пример из истории времен второй мировой войны — фашисты, стремясь к мировому господству, культивировали идеологию, в основе которой было учение о высшей (арийской) расе и прочих — низших — расах людей (как бы о недочеловеках), которых они предполагали просто истребить. Известно, чем это кончилось.

Устойчивые отношения (черты характера) выполняют и функцию побуждений. Отношения к чему? К людям, к делу, к вещам, к себе.

Характер человека является одним из средств своеобразного ориентирования его активности в том сложном мире (прежде всего социальном), в который он погружен. Без усвоенной общей направленности (ядром ее является, как мы помним, система убеждений, мировоззрение) и без устойчивых, упрочившихся отношений, выражающихся в ответственном поведении, в поступках, сознание человека просто «захлебнулось» бы в хаосе повседневных событий и их несвязностей, порождающих необозримое количество задач и задачек на каждом шагу. Наличие упрочившихся отношений человека к важным сторонам действительности высвобождает внимание человека для обдумывания наиболее значимых выборов, для принятия, в частности, нестандартных решений, для творческого отношения к жизни. А именно это в конечном счете ценно для существования и развития общества в целом.

Устойчивость характера относительна. Он при определенных условиях подвержен изменениям. Было бы неестественно, если бы после значимых событий в жизни человека и его поступков в ответственных ситуациях характер бы никак не менялся. Он может и укрепляться, и исправляться, и обогащаться новыми тонкостями отношений к миру.

JjLOJga 12 ° **ДЕЙСТВИЯХ, ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЛИЧНОСТИ**

Пути к мастерству в любом деле идут, в частности, через преднамеренное освоение действий, которые при этом превращаются в умения, навыки. Распространен предрассудок о том, что действия можно наблюдать («Делай, как я!» и т.п.). Нет. Можно наблюдать только исполнительную часть некоторых действий. То, что является действием человека (даже двигательным или действием несловесного общения) имеет и не явные для внешнего наблюдателя (в частности психологические) составляющие. И не простые. Поэтому, чтобы осваивать действия (или учить им других), важно разобраться в их полном устройстве (структуре).

Не любая внешняя или внутренняя активность человека складывается преднамеренно. Организм наш сложен. Каждый знает из школьных курсов, что есть многие наследственно закрепленные и прижизненно сложившиеся «ответы» организма на внешние стечения обстоятельств. Раздался новый звук, появился яркий предмет — невольно обращаем внимание, присматриваемся, прислушиваемся — «что такое?». Обжегся — отстранился и т.д. Внутриорганизменные стечения обстоятельств тоже могут более или менее «автоматически» обнаруживаться в изменениях активности (хотя бы так: «Сытый голодного не понимает» и т.п.). А действия относятся к области преднамеренной активности человека.

12Л. О структуре и разновидностях действий

Действие — совокупность процессов познания и исполнения, направленных на достижение ближайшей цели.

Цель в нашем случае — не внешняя «мишень» (пусть и выраженная словесно), а мысленное представление желаемого будущего (пусть и выраженное обобщенно во внутренней речи; скажем, так — «забить гвоздь в доску, не расколов ее»). Направленность действия обеспечивается целью и мотивом, смыслом («Для чего?», «Хочу» и т.п.).

Познавательная составляющая действий часто недооценивается (она не наблюдаема извне и часто не осознается). А секрет успешности действий во многом кроется как раз в ней. Есть понятие «ориентировочная (т.е. познавательная) основа действия» [36]. Вообразите, что вам нужно перешагнуть через канаву на пути. Вы тут же выстраиваете для себя некое *знание* и о себе, и о внешней — пусть сиюминутной — обстановке. Мобилизуете представление о ширине своего шага, соотносите его с шириной канавы. Понадобится ли с усилием подпрыгнуть? Оцениваете место, куда ступите, — не обрушится ли край канавы, не скользко ли и т.п. Для внешнего наблюдателя ваше действие выглядит как мимолетное движение. А на самом деле тут есть и некая «микродрама» идей.

Нет хорошей ориентировочной основы — нет хорошего действия. Ориентировочная основа действия — это знание, осознание множества признаков, тонкостей ситуации (внешней и внутренней), которые необходимо принять во внимание для достижения результата.

Правда, по мере повторений, что часто случается в труде, многие действия перестают быть таковыми, превращаясь в навыки, умения, привычки, которые проявляются без заметных усилий познания и исполнения, «автоматически», «гладко». Но к этому надо прийти.

Действия бывают отнюдь не только двигательными, но познавательными и коммуникативными.

Что значит распознать, разобраться, запомнить, оценить, определить, измерить, придумать, проконтролировать себя и т.п.? Это значит совершить действия познания. Движения при этом тоже имеют место (например, «ощупывающие», «отслеживающие» движения глаз, рук и подобные двигательные «настройки» органов чувств). Но при двигательных действиях ориентировка обслуживает движения, а при познавательных, наоборот, — движения служат познавательным целям.

Во множестве познавательных действий различают действия чувственного познания и репрезентативного (на уровне представлений). К первой из названных групп относятся

действия по поводу объектов, в основном доступных органам чувств. Ко второй — действия на уровне памяти, отвлеченного мышления, воображения. Различия эти относительно в том смысле, что в живой деятельности человека разные действия тесно, «неразъемно» взаимосвязаны. Скажем, контролер готовой продукции в текстильном производстве действует, казалось бы, глазами. Но ведь он постоянно сличает проходящую перед ним зрительно воспринимаемую ткань с мысленно представляемыми образцами нормы и отклонений, с разновидностями возможного ее брака. В его работу включены и память, и мышление, и внимание. Некто, занимающийся теорией, тоже сличает свои выкладки с фактами, отображения которых могут быть доступны и органам чувств (в виде схем, чертежей и иных знаковых систем). Теоретическое, отвлеченное мышление протекает не без чувственных опор, иначе оно может выродиться в бесплодное умствование.

Знать о теоретически выделяемых видах действий полезно, чтобы усматривать их проявления в целостной, живой активности людей.

Что значит установить деловой контакт с человеком, поддерживать контакт, корректно прекратить его? Что значит предложить помощь, принять или отвергнуть ее, распорядиться, приказать, дать совет и т.п.? Это все разновидности коммуникативных действий. Здесь тоже есть познавательные и исполнительно-двигательные (речь, средства несловесной выразительности поведения) составляющие. Подробнее обо всем этом см., например, [89. С. 100—129] или [88. С. 151—195].

12.2. О деятельности и личности

Деятельность — основная разновидность существования целостного психического склада человека. Склад этот — реальность процессуальная, т.е. существует как процесс, течение, дление чего-то.

Примечание. Реальности подобного рода есть во множестве ив природном, техническом мире. Идет, скажем, дождь. Он

существует, пока идет. И никто не скажет, что разговоры о дожде являются выдумкой, мифом. Существуют, положим, мощность, КПД (коэффициент полезного действия) электродвигателя. Никто не сомневается в их реальности. Но они существуют как таковые (а не в форме отображений в текстах и т.п.), пока машина работает. А вот психике не повезло в том смысле, что вопрос о ее сущности и самом существовании всегда был и остается областью и сомнений, и споров. Здравомыслящие люди не отрицают существование нервной системы с ее центральными и периферическими составляющими. А вот где там психика? Изучили мозг до клеток, молекул, атомов и психику там не встретили. Ее, выходит, нет? Проблема соотношения мозга и психики — не для начального знакомства с психологией. Информацию о соответствующих вопросах можно найти в учебниках, пособиях по общей психологии, психофизиологии. Вернемся к теме параграфа в предположении, что психика существует.

К деятельности отнесем, прежде всего, совокупности действий, преднамеренно направленные на приспособление человека к требованиям среды или на преобразование ее (среды) и имеющие значение для развития человека и/или общества.

Основными видами деятельности принято считать труд, учение, игру. (В порядке возрастного становления — игру, учение, труд.)

Примечание. Иногда употребляют такое перечисление видов деятельности: «познание, общение, труд». Но при внимательном рассмотрении явлений труда такое различие неудобно. Например, чем заняты контролер-приемщик готовой продукции, испытатель электровакуумных приборов? Познанием. Но это и есть их труд, основное содержание которого — познание. Чем заняты воспитатель, организатор производства, экскурсовод, продавец-консультант? Разными видами делового общения. Но это и есть труд этих людей. Наконец, что это может быть за труд, если он противопоставляется познанию? Пуговицу не пришьешь без познавательной ориентировки в среде и в себе.

Психика человека не «вырастает» сама по себе по мере созревания организма. Широко признано, что она, как уже отмечалось, и проявляется, и складывается, формируется в деятельности. Чтобы повлиять на психику (свою или других), на ход ее развития, нужно создать условия для изменения деятельности, включить (себя или других) в подходящую деятельность. Детальные разновидности деятельности человека столь же разнообразны, как и возможные предметы его потребностей.

По ряду причин являются важными, волнующими (и не для всех приятными) вопросы проявления и развития личности в деятельности. В частности, вопросы «личностного развития профессионала», «формирования личности в профессии», вопросы «нежелательных вариантов развития личности в профессии» и подобные.

По вопросу о том, что такое «личность», существует множество разных мнений. Иной раз к личности относят любые явления индивидуального (психологического) своеобразия людей, иногда вводят некоторые ограничения этого понятия. Иногда различают психические *процессы* (скажем, познавательные), с одной стороны, и *свойства личности*, — с другой. Но поскольку психика в целом процессуальна, то это мало логично. Явления личности — тоже процессы. Личность человека в жизни и деятельности изменяется (трансформируется [140]), иной раз существенно. Весь вопрос в длительности, времени изменений. Явления познания, переживания чувств, волевых усилий могут быть относительно кратковременными, а некоторые особенности личности, правда, могут сохраняться и всю жизнь (скажем, убеждение в ценности труда, отношение к людям и подобное). Но сохранение здесь не «окаменелость», а процессуальное поддержание человеком тождества самому себе.

Мы, не предаваясь здесь пространственным дискуссиям, присоединимся к той точке зрения, что в структуре личности входят свойства относительно устойчивых побуждений и само-

сознания человека. Среди указанных побуждений — собственно идейная направленность, а также относительно обособленная структура — характер. Особенности опыта, способности и особенности психодинамики, темперамента (об этом можете почитать в учебниках психологии для педагогических вузов) отнесем в основном к структуре субъекта деятельности.

Человек как личность отличается относительно устойчивой определенностью (положительной или отрицательной, с моральной точки зрения). Это отчасти отмечено выше в связи вопросом об убеждениях. Потому-то и важны вопросы (и, конечно, научно и морально обоснованные ответы на них) о становлении личности человека в разных видах деятельности, включая профессиональную. Первые три части данной книги построены так, чтобы побудить читателя к обдумыванию и построению соответствующей информации.

12.3. О взаимной связи психологических особенностей человека

Принимать в расчет *взаимные зависимости* явлений, процессов объектов и их свойств важно решительно в любом деле.

Вообразите простую ситуацию. Вам нужно вскипятить молоко. Вы выбираете посуду *сообразно* объему молока и особенностям того генератора тепла, которым располагаете. Соблюдаете режим нагрева («не подгорело бы!»). Поскольку молоко, закипая, обычно всходит пеной и может пойти через край посуды, вы либо кладете в посуду «сторож для молока» (есть такая штучка), либо ждете. Иначе молоко «убежит». Вы действуете *сообразно* известным зависимостям между свойствами объектов.

Когда говорят о чем-то «независимом» — это ложь. Независимых явлений в мире нет. Всегда важно вникать, что, от чего и как зависит. Психика человека с ее процессуальными подструктурами (деятельность, личность, опыт) есть система во многом не явная. Но ее составляющие не представляют

собой простую «свалку» многих особенностей, с которыми можно обращаться как угодно. Они взаимно связаны. И это тоже необходимо учитывать в любом деле, в частности, при построении профессионального жизненного пути.

Полезно различать «личные» и «личностные» особенности, качества людей. Личностными называют те, которые входят в структуру личности. А личными — вообще любые, присущие *данному* человеку (как общие для многих, так и индивидуально своеобразные).

Характер (как подсистема личности) неслучайным образом связан с убеждениями. Система черт характера так или иначе согласуется с убеждениями и опирается на них. А если не согласуется, возникают переживания внутреннего конфликта («сам себе не рад» и т.п.).

Не случайна также связь характера с умом человека. Характер включает познавательную составляющую (знание об объектах отношений). Но дело не только в знании. Взаимодействуя с миром и разбираясь в самом себе, человек совершает многочисленные познавательные действия. Он приобретает при этом некоторые способности, качества познавательной деятельности, система которых и обозначается как ум (интеллект). Поскольку познание человека обращено на те стороны действительности, которые являются предметом его отношений (как черт характера), складываются и своеобразные наборы качеств ума, которые иногда получают специальные обозначения. Выделяют, например: «социальный интеллект»; «технический интеллект»; «гуманитарный интеллект»; «математический»; «вербальный», т.е. «словесный», «теоретический»; «невербальный», т.е. наглядно-образный; «практический» и другие в зависимости от предметной области, где занят человек. Удовлетворимся здесь общеязыковым пониманием приведенных выражений.

Как и характер, ум (интеллект) — это относительно устойчиво присущая человеку и развивающаяся в течение жизни система свойств, качеств, действий в области его познаватель-

ной активности, его ориентировки во внутренних (психологических) и внешних обстоятельствах жизни и деятельности, включая и обстоятельства общественной среды. В относительно узком смысле слова умом называют именно хорошо развитые познавательные способности человека. В любом случае воспитание и самовоспитание характера (как и мировоззрения) не может быть успешным в отрыве от *воспитания (и самовоспитания) умственного*.

Некоторые особенности человека называют индивидуальными, т.е. присущими человеку как организму, природному существу, отличному от других (лат. *individuum* — неделимое, особь).

К числу индивидуальных свойств относятся особенности темперамента, некоторым образом связанные с характером. Темперамент в целом — это система стойких (существенно обусловленных природным типом нервной системы) особенностей человека. Они проявляются в темпе, интенсивности протекания, изменения процессов, состояний внутреннего мира, быстроте их взаимной смены. Темперамент влияет на формирование характера, но не предопределяет его. Например, такие черты характера, как общительность, доброжелательность могут сложиться у людей и с быстрым и с замедленным протеканием эмоциональных переживаний (чувств). Но если у первого общительность проявляется в легкости установления контактов с новыми людьми, инициативности в построении широкого круга общения, то у второго — в длительности, устойчивости таких контактов, в предпочтении контактов с кругом знакомых людей. Оба могут быть общительны, но по-разному. Например, инициативность в общении складывается легче у подвижного человека, чем у медлительного. А основательность и надежность в сохранении контактов легче складывается у медлительного.

Одно из различий людей по свойствам темперамента таково, что некоторые больше нуждаются во внешних впечатлениях (без них им скоро становится скучно), а другие живут

«внутренним накалом» и больше погружены в свои переживания. Это в специальной литературе соответственно называют: экстравертированность (обращенность вовне) и интровертированность (обращенность внутрь себя).

Коротко говоря, роль свойств темперамента в развитии личности человека состоит в том, что они могут облегчать или затруднять формирование тех или иных содержательных свойств его внутреннего мира, в частности, характера. Например, такие привычки и проявления характера, как тщательность предварительной ориентировки в ситуации и предусмотрительность легче формируются у человека медлительного, интровертированного, чем у «торопыги», экстравертированного, поскольку последний склонен не долго думая браться за дело и быстро исправлять случающиеся ошибки. Медлительному труднее переключаться с основной работы на исправление оплошностей, поэтому он более расположен обезопасить себя за счет предусмотрительности от необходимости суетиться. Зато сильной стороной человека с быстрым темпом психических процессов является его расторопность.

Важно руководствоваться идеей возможной общественной, деловой равноценности индивидуально своеобразных людей. Важно не мерить других своим аршином, а понимать их. Но из чего делается, строится знание о другом человеке, о других людях?

Когда слышишь слова о внешнем мире, рождаются в голове образы более или менее известных объектов. Если объекты ранее не воспринимались чувственно, то представления о них строятся на основе новых комбинаций «клочков», частей или свойств того, что известно. Скажем, айсберг в океане видели немногие, но представить его все же можно, сильно увеличив (мысленно) признак величины куска льда, плавающего в воде (это-то уж почти каждый видел). А как представить себе психический склад другого человека? Тут полезна память о своих переживаниях. Что-то можно взять из ее запасов, усилив (мысленно) одни представления и отвлекаясь

от других. Нужно, выходит, соответствующее фантазирование, воображение. Все это развивается в опыте общения при соответствующей положительной направленности личности. Учит понимать других и художественная литература (не любая, впрочем, а хорошая).

Если вы, знакомясь с книгой «по индивидуальной траектории», не прочли еще параграф 5.2, можете теперь к нему обратиться. Это расширит ваши представления о психике.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Будущее. Да еще и профессиональное. Становление профессионала не только как субъекта деятельности, но и как *субъекта будущего* [19. С. 135—138]. И не «вообще», а применительно к определенной человеческой судьбе. И в сложной, изменчивой среде. «Что день грядущий мне готовит? Его мой взор напрасно ловит...» — сказано у великого поэта и мыслителя. Ситуация неопределенности.

Но средством уменьшения неопределенности является информация. В предшествующем тексте, правда, не могло быть жестких конкретных предписаний по построению путей профессионального развития для каждого заинтересованного в этом читателя. Такого рода предписания были бы заведомо бесполезны, поскольку они не могли бы соответствовать определенной действительности. Множество профессий велико, множество неповторимых человеческих индивидуальностей — тоже. А ведь соответствие идеи действительности ведет к истине. Так что, мы заведомо не стремились к истине? Для чего же нужно было, извините, марать бумагу? Книга, надеюсь, содержит информацию для читателя, которую он может «вычерпать» из текста и использовать для уменьшения неопределенности в делах проектирования и построения своего профессионального жизненного пути. Использовать творчески, с учетом определенных, «вот этих» особенностей ситуаций в своей жизни.

Есть и другая сторона обсуждаемой темы — соответствие действительности идее, замыслу человека ведет его к счастью. И это оправдывает обсуждение будущего — той предметной реальности, которой пока еще, строго говоря, нет. Дело в том, что от каждого из нас в немалой мере зависит то, будет ли соответствовать складывающаяся действительность нашей жизни нашим же идеям, замыслам.

Если книга кому-то помогла строить реалистические замыслы его профессионального будущего, то это оправдывает ее существование. Еще лучше, если читатель встретил в ней информацию, укрепившую его побуждения, волю к достижению лично значимых и общественно ценных целей. Целей перспективных и согласующихся с высшими ценностями материальной и духовной культуры народа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ, ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ДЛЯ ССЫЛОК

1. *Абрамова В.Н.* Методические проблемы подготовки практических психологов для атомной промышленности // Ежегодник Российского Психологического общества. Психология и ее приложения. Т. 9, вып. 3. — М., 2002.
2. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. — М., 1991.
3. *Абульханова-Славская К.А.* О субъекте психической деятельности. — М., 1973.
4. *Азгальдов Г.Г., Азгальдова Л.А.* Количественная оценка качества (квалиметрия). Библиография. — М., 1971.
5. *Акмеология.* Под ред. А.А. Деркача. — М., 2002.
6. *Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Лукьянова Н.Ф., Талан М.В.* Управление персоналом в системе государственной службы. Учебн. пособие. — М., 1997.
7. *Алексеев П.В., Панин А.В.* Философия. Учебник. Изд. 2-е. — М., 1997.
8. *Андреева Г.М.* Социальная психология. — М., 1996.
9. *Анисимов О.С.* Технологии игромоделирования // Акмеология. Под ред. А.А. Деркача. — М., 2002. С. 595—613.
10. Архив истории труда в России. Кн. 6—7. — Пг., 1923.
11. *Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А.* Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. — М., 1995.
12. *Баланев Д.Ю.* Кибернетический редукционизм в психологии в контексте историко-системного подхода. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Барнаул, 1999.
13. *Бобнева М.И.* Социальные нормы и регуляция поведения. — М., 1978.
14. *Богоявленская Д.Б.* Психология творческих способностей. — М., 2002.
15. *Бодалева А.А.* Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. — М., 1998.
16. *Бодалева А.А., Рудкевич Л.А.* Как становятся великими или выдающимися? Под ред. А.А. Деркача. — М., 1997.
17. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. — М., 2001.
18. *Бодров В.А.* Информационный стресс. — М., 2000.
19. *Бондырева С.К., Фельдштейн Д.И.* Психолог-практик в нашем современном обществе: пути и условия его формирования. Концепция Московского психолого-социального института // Мир психологии. 1997, №3(12).

20. *Борисова Е.М.* О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности / Под ред. Л.И. Анциферовой. — М., 1981.
21. *Борисова СЕ.* Влияние профессиональной роли на развитие проявлений профессиональной деформации личности сотрудников милиции // Ежегодник Российского Психологического Общества. Психология и ее приложения. Т. 9, вып. 3. Психология как профессия (исследователь, практик). — М., 2002.
22. *Брушлинский А.В.* Проблемы психологии субъекта. — М., 1994.
23. *Бубнова С.С.* Системный подход к исследованию психологии индивидуальности. — М., 2002.
24. *Буякас Т.М.* Опыт наслаждения процессом деятельности // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1995, № 1.
25. *Буякас Т.М.* Ценностно-смысловая сфера профессионала // Мир психологии. 1997, № 3.
26. *Буякас Т.М.* Процесс обучения как диалог между профессиональным и личностным становлением // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2002, № 2.
27. *В мире мудрых мыслей.* 3-е изд. Сост. С.Х. Карин. — М., 1962
28. *Валитов М.С.* Особенности профессиональной консультации подростков // Вопросы психологии. 1984, № 6.
29. *Васильюк Ф. Е.* Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. — М., 1984.
30. *Вигдорчик Н.А.* Компенсаторное профессиональное приспособление. — Л., 1934.
31. *Вигдорчик Н.А.* Естественный профессиональный отбор с точки зрения профессиональной гигиены. — Л., 1928.
32. *Вигдорчик Н.А.* Очерки по профессиональной гигиене. — Л.; М., 1925.
33. *Вяткин Б.А.* Лекции по психологии интегральной индивидуальности человека. — Пермь, 2000.
34. *Вудсон У., Коновер Д.* Справочник по инженерной психологии для инженеров и художников-конструкторов. Ред. В.Ф. Венда. — М., 1968.
35. *Габдреев Р.В.* Методология, теория, психологические резервы инженерной подготовки. — М., 2001.
36. *Гальперин П.Я.* Психология как объективная наука. Избр. психол. труды. — Москва—Воронеж. 1998.
37. *Гастева А.К.* Установка производства методом ЦИТ. — М., 1927
38. *Гейжан Н.Ф.* См. *Патралов Б.С., Гейжан Н.Ф.*
39. *Геллерштейн С.Г.* «Чувство времени» и скорость двигательной реакции. — М., 1958.
40. *Гинецинский В.И.* Знание как категория педагогики. — Л., 1989.
41. *Голиков Ю.Я., Костин А.Н.* Психология автоматизации управления техникой. — М., 1996.

42. *Голованов Я.К.* Этюды об ученых. — М., 1970.
43. *Гордеева Н.Д.* Экспериментальная психология исполнительного действия. — М., 1995.
44. *Громцева А.К.* Самообразование. // Российская педагогическая энциклопедия: в двух томах. Т. 2. — М., 1999.
45. *Громыко М.М.* Традиционные нормы поведения и формы общения русских крестьян XIX в. — М., 1986.
46. *Гусейнова В.В.* Развитие профессиональной компетентности психолога-профконсультанта // Психология сегодня. Ежегодник Российского психологического общества. Т. 2. Вып. 2. — М., 1996.
47. *Данилова Н.Н.* Психофизиология. — М., 1998.
48. *Данилова Н.Н., Крылова А.Л.* Физиология высшей нервной деятельности. Учебник. — М., 1989.
49. *Даринский А. В.* Профориентационные возможности школьного курса экономической географии СССР. Пособие для учителей. — М., 1980.
50. *Девишвили В. М.* Моторный опыт профессионала // Мир психологии. 1997, № 3.
51. *Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К.* Психология развития профессионала. — М., 2000.
52. *Деркач А. А., Кузьмина Н. В.* Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. — М., 1993.
53. *Деркач А.А., Огнев А.С.* Акмеологические основы профессионального становления государственных служащих. — Воронеж, 1998.
54. *Дернер Дитрих.* Логика неудачи. — М., 1997.
55. *Детская литература.* Учебн. пособие под ред. Е.Е. Зубаревой. — М., 1985.
56. *Дианкина М.С.* Профессионализм преподавателя высшей медицинской школы (психолого-педагогический аспект). — М., 2000.
57. *Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И.* Психология труда и инженерная психология. — Л., 1978.
58. *Дорфман Л.Я.* Дивергенция и конструкт Я // Личность, креативность, искусство / Отв. ред. Е.А. Малянов, Н.Н. Захаров, Е.М. Березина, Л.Я. Дорфман, В.М. Петров, К. Мартиндейл. — Пермь. 2002.
59. *Дружинин В.Н.* Психология семьи. — Екатеринбург. 2000.
60. *Дьяконова Н.А.* Оценка уровня сформированности профессиональной деятельности разработчиков радиоэлектронной аппаратуры. Дис. ... канд. психол. наук. — М., 1993.
61. *Евсевичева И. В.* Текущая перестройка инструментального двигательного акта под влиянием изменения коэффициента передачи в процессе совершения движения // Эргономика. Труды ВНИИТЭ. Вып. 33. — М., 1987.

62. Емельяненко А.В., Кумунжиева А. К., Лачугина Ю.Н. Профессиональная деятельность психолога как реализация мотивации власти // Ежегодник Российского Психологического общества. Психология и ее приложения. Т. 9, вып. 3. — М., 2002.
63. Ермилов В.В. А.П. Чехов. Критико-биографический очерк //АЛ. Чехов. Собрание сочинений в двенадцати томах. Т. 1. — М., 1960.
64. Журавлев А.Л. Психология коллективного субъекта/ Психология индивидуального и группового субъекта. Под редакцией А.В. Брушлинского. — М., 2002. С. 51—81.
65. Зарковский Г.М., Королев Б.А., Медведев В.И., Шлаен П.Я. Введение в эргономику. — М., 1974.
66. Зеер Э.Ф. Психология профессий. — Екатеринбург, 1999.
68. Зеер Э.Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога. — Свердловск. 1998.
69. Зинченко В.П., Мунипов В.М. Основы эргономики. — М., 1979.
70. Зотова Н.Н., Кабелева А.А. Информационно-профессиографическая поддержка профессионального самоопределения подростков//Мир психологии. 1997, № 3.
71. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции. — М., 1998.
72. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. — М., 1992.
73. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. — М., 1987.
74. Ивина А.А. Логика норм. — М., 1973.
75. Исмагилова Ф.С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. — Екатеринбург. 1999.
76. История советской психологии труда. Тексты (20—30-е годы XX века). Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. — М., 1983.
77. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия. — М., 2000.
78. Калабановский (инж.; инициалы не указаны) Наглядная доска-схема движения поездов и ее применение к 3-му отделению службы движения Екатеринбургской железной дороги // Железнодорожное дело. 1914, № 31.
79. Каликинский Ю.А. Развитие сенсорной культуры в процессе профессионально-технического образования. — М., 1968.
80. Калошина И.П. Проблемы формирования технического мышления.— М., 1974.
81. Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. — М., 1987.
82. Кан-Калик В.А., Никандров Н.Д. Педагогическое творчество. — М., 1990.
83. Карпов А.В. Психология групповых решений. — Москва—Ярославль, 2000.

84. Кирильцева А.А. Психологические особенности производственной адаптации выпускников профессионально-технических училищ и средних школ. Вопросы психол. 1980, № 4.
85. Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект). — Москва—Воронеж. 2001.
86. Климов Е.А. Общая психология. Общеобразовательный курс. Учебное пособие для студентов вузов — М., 1999.
87. Климов Е.А. Введение в психологию труда. Учебник для вузов. — М., 1998.
88. Климов Е.А. Основы психологии. Учебник для студентов вузов не-психологических специальностей. — М., 1997.
89. Климов Е.А. Психология. Учебник для школы. — М., 1997.
90. Климов Е.А. Психология профессионала. — Москва—Воронеж, 1996.
91. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие. — Ростов-на-Дону, 1996.
92. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. — М., 1995.
93. Климов Е.А. Как выбирать профессию. Книга для уч-ся. 2-е изд. — М., 1990.
94. Климов Е.А. Точность, истинность знания и «технологический вымысел» в психологии // Вопросы психологии. 1990, № 2.
95. Климов Е.А. Психологическое знание о труде в сочинениях М.В. Ломоносова// Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1986, № 3.
96. Климов Е.А. Путь в профессию. — Л., 1974.
97. Климов Е.А. Опыт применения алгоритмов обучения и некоторые проблемы личности // Применение технических средств и программированного обучения в средней специальной и высшей школе. Сб. под ред. В.М. Таранова. — М., 1965.
98. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. — М., 1992.
99. Клищевская М.В. Смена профессии как феномен профессионального развития. Дис. ... канд. психол. наук. — М., 2001.
100. Ковырчев В.Н. Методика определения содержания профессиональной подготовки и системы производственного обучения по ведущей профессии широкого профиля для сталеплавильного производства. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Казань., 1982.
101. Колмогорова Л.С. Диагностика психологической культуры школьников. Практическое пособие для школьных психологов. — М., 2002.
102. Кондаков Н.И. Логический словарь. — М., 1971.
103. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М., 1980.
104. Конфуций. Изречения. Перевод, предисловие и комментарии И.И. Семеново. — М., 1994.
105. Коныхов Н.И. Словарь-справочник по психологии. — М., 1996.

106. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, — СПб., 1991.
107. Корнилов Ю.К. Мышление руководителя и методы его изучения. — Ярославль, 1982.
108. Корнилов Ю.К. Психология практического мышления. — Ярославль, 2000.
109. Королькова Г.Ф. Изучение особенностей старшеклассников в системе профконсультационной работы. Дис. ... канд. психол. наук. — Л., 1975.
110. Костин А.Н. Изменение принципов распределения функций между человеком и автоматикой при возрастании сложности техники // Психол. журнал. 1992, № 5.
111. Котик М.А. Психология и безопасность. — Таллинн, 1989.
112. Краткий психологический словарь. Изд. 2-е / Под общ. ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. — Ростов-на-Дону, 1998.
113. Кринчик Е.П. Психологические проблемы трудовой деятельности в условиях неопределенности // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 1979, № 3.
114. Крылов В.Ю. Геометрия представления данных в психологических исследованиях. — М., 1990.
115. Кузнецова А.С., Тихонов О.И. Эффективность релаксационных процедур. — Самара, 1996.
116. Кузнецова И.В. Психологический анализ подготовки и принятия решения о выборе профессии. Дис. ... канд. наук. — Ярославль, 1986.
117. Кузнецова С.А. Перспективы исследований профессиональных деформаций личности // Учен. зап. кафедры психологии Северного международного университета. Вып. 1. — Магадан, 2001.
118. Кузьмина (Головко-Гаршина) Н.В. Предмет акмеологии. — СПб., 2002.
119. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. — СПб., 1993.
120. Кульжинский С.Н. Основные начала железнодорожной сигнализации // Железнодорожное дело. 1904, № 28.
121. Культурология. XX век. Словарь. — СПб., 1997.
122. Кураев В.И., Лазарев Ф.В. Точность, истина и рост знания, — М., 1988.
123. Левитов Н.Д. Проблема психических состояний в психологии. Психические состояния и характер / Левитов Н.Д. Психология характера (с. 99—116). — М., 1969.
124. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 29.
125. Леонгард К. Акцентуированные личности. — М., 1991.
126. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. — М., 1984.

127. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика стрессов. — М., 1993.
128. Леонова А.Б., Медведев В.И. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности. — М., 1981.
128. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия. — М., 1995.
130. Леонтьев Д.А. Психология смысла. Природа, структура и динамика смысловой реальности. — М., 1999.
131. Ленский В.Е. Субъектно-ориентированная концепция компьютеризации управленческой деятельности. Автореф. докт. психол. наук. — М., 2000.
132. Личко А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков. Изд. 2-е — Л., 1983.
133. Логинова В.И. Формирование представлений об общественной значимости труда взрослых // Трудовое воспитание детей дошкольного возраста (из опыта работы). — М., 1984.
134. Логинова В.И., Крылова Н.М. Особенности знаний о труде взрослых у детей старшего дошкольного возраста // Содержание обучения и воспитания детей в детском саду. — Л., 1978.
135. Логинова В.И., Мишарина Л.А. Формирование представлений о труде взрослых // Дошкольное воспитание. 1978, № 10.
136. Ломов Б.Ф. Человек и техника. — Л., 1963.
137. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. — М., 1984.
138. Лурья А.Р. Высшие корковые функции человека и их нарушения при локальных поражениях мозга. Изд. 3-е. — М., 2000.
139. Любимова Г.Ю. Профессиоведение: конфликтологический подход // Мир психологии. 1997, № 3.
140. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности. — М., 1998.
141. Макаренко А.С. Сочинения в семи томах. — М., 1957 — 1958.
142. Маркова А.К. Психология профессионализма. — М., 1996.
143. Математический энциклопедич. словарь. Гл. ред. Ю.В. Прохоров. — М., 1988.
144. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. — М., 1986.
145. Мир профессий. Человек—природа/Сост. С.Н. Левиева. — М., 1985.
146. Мир профессий. Человек—техника/Сост. В.Е. Гаврилов. — М., 1987.
147. Мир профессий. Человек—техника/Сост. Р.Д. Каверина. — М., 1988.
148. Мир профессий. Человек—человек/Сост. Р.Д. Каверина. — М., 1986.
149. Мир профессий. Человек—знаковая система / Сост. С.Н. Левиева. — М., 1988.

150. Мир профессий. Человек —художественный образ/Сост. А.И. Смирнов — М., 1988.
151. *Миронова Т.Д.* Самосознание профессионала. — Улан-Удэ, 1999.
152. *Михеев В.А.* Самофутурирование: путь в профессию // Мир психологии. 1997, №3,
153. Модели и методы управления персоналом. Российско-британское учебное пособие. Под ред. Е.Б. Моргунова. — М., 2001.
154. Молодой специалист XXI века: Тезисы 1-й Всероссийской научно-практической конференции. Москва, МГУ им. М. В. Ломоносова, 24—25 мая 2001 г. /Сост. Т.О. Разумова. — М., 2001.
155. *Моргунов Е.Б.* Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. — М., 2000.
156. *Моргунов Е.Б.* Человеческие факторы в компьютерных системах. — М., 1994.
157. *Моросанова В.И.* Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. — М., 1998.
158. *Мунипов В.М.* Эргономика на службе производства. — М., 1970.
159. *Николаев И.С., Николаева Э.И.* Младшим школьникам о профессиях. — Ташкент, 1883.
160. *Носкова О.Г.* История психологии труда в России (1917—1957). — М., 1997.
161. *Обозов Н.Н.* Психология человека. От тела к душе. — СПб., 2001.
162. *Обухов В.Л., Зобов Р.А., Сугакова Л.И., Ситников В.Л.* Основы человековедения. Человек как микрокосм. Изд. 2-е. — СПб., 2001.
163. *Обухова Л.Ф.* Детская (возрастная) психология. Учебник. — М., 1996.
164. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка. Под ред. Н.Ю. Шведовой. — М., 1990.
165. *Орлов А.Б.* Склонность и профессия. — М., 1981.
166. *Орлов А.Б.* Изучение психологических предпосылок развития склонностей к профессионально-трудовой деятельности (на материале профтехучилищ). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1978.
167. *Осипов Г.В.* Техника и общественный прогресс. — М., 1959.
168. *Осипов П.Н.* Самообразование // Энциклопедия профессионального образования в трех томах. Научн. ред. С.Я. Батышев. — М., Т. 3, 1999.
169. *Осницкий А.К.* Психология самостоятельности. Методы исследования и диагностики. — М., 1996.
170. Основы инженерной психологии. Под ред. Б.Ф. Ломова. Изд. 2-е. — М., 1986.
171. *Панова В.Ф., Бахтин Ю.Б.* Жизнь Мухаммеда. — М., 1990.
172. *Пантилеев С.Р.* Самоотношение как эмоционально-оценочная система (спецкурс). — М., 1991.

173. *Пантина Н.С.* Становление интеллекта в дошкольном возрасте. — М., 1996.
174. *Парфенюк И.В.* Проблема социализации ребенка школьного возраста в контексте психологической службы образования // Ежегодник Российского Психологического общества. Психология и ее приложения. Т. 9, вып. 3. — М., 2002.
175. *Парыгин Б.Д.* Социальная психология. — СПб., 1999.
176. *Патралов Б.С., Гейжан Н.Ф.* Культура личности учащегося профессионального учебного заведения. — СПб.—Пенза, 1996.
177. *Петренко В.Ф.* Семантический анализ профессиональных стереотипов // Вопр. психологии. — 1986, № 3.
178. *Пирожков В.Ф.* Законы преступного мира молодежи. Криминальная субкультура. — Тверь, 1994.
179. *Пископель А.А., Щедровицкий Л.П.* Инженерная психология и эргономика. Справочник-обзор 1958—1991. — М., 1996.
180. *Платонов К.И.* Слово как физиологический и лечебный фактор. — М., 1957.
181. *Поддьяков А.Н.* Исследовательское поведение: стратегии познания, помощь, противодействие, конфликт. — М., 2000.
182. *Поддьяков Н.Н.* Закономерности психического развития ребенка. — Краснодар, 1997.
183. *Покровский Б.А.* Ступени профессии. — М., 1984.
184. *Популярная психология для родителей.* Под ред. А.А. Бодалева. — М., 1989.
185. *Проект обязательных постановлений о мерах, которые должны быть соблюдаемы промышленными заведениями для охранения жизни и здоровья рабочих во время работы и при помещении их в фабричных зданиях.* Составлен фабр. Ревизором В.И. Михайловским // Зап. Русск. Технич. Об-ва. 1899, № 10. С. 596—676.
186. *Прохоров А.О.* Неравновесные психические состояния и их характеристики в учебной и педагогической деятельности // Вопр. психологии. — 1996, №4.
187. *Прохоров А.О.* Особенности саморегуляции неравновесных состояний субъекта // Бюллетень Международной Академии психологических наук: межвузовский сборник научных трудов. Вып. ю. — Саратов—Ярославль, 2000.
188. *Пряжников Н.С.* S Ф \$, или личность в эпоху продажности,— Москва—Воронеж, 2000.
189. *Пряжников Н.С.* Психологический смысл труда.— Москва—Воронеж, 1997.
190. *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. — Москва—Воронеж, 1996.

191. *Пряжников Н.С.* Карточные профконсультационные методики. — М., 1993.
192. *Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. — М., 2001.
193. Психологический словарь/ Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова, 2-е изд. — М., 1996.
194. Психология индивидуального и группового субъекта. Под ред. А.В. Брушлинского. — М., 2002.
195. Психология одаренности детей и подростков. Под ред. Н.С. Лейтеса. — М., 1996.
196. *Резапкина Г.В.* Секреты выбора профессии. — М., 2002.
197. *Резапкина Г.В.* Я и моя профессия. Программа профессионального самоопределения для подростков. Рабочая тетрадь учащегося. — М., 2000.
198. *Решетова З.А.* Психологические основы профессионального обучения. — М., 1985.
199. *Родина О.Н.* Личность, стресс, здоровье, работа//Акмеология, 2001, № 1.
200. *Родина О. Н.* О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. — 1996, № 3.
201. Российская педагогическая энциклопедия: в двух томах. Т. 1. — М., 1993. Т. 2. — М., 1999.
202. *Сайтбаева Э.Р.* Научно-педагогические основы самоопределения педагога-профессионала. — Москва—Оренбург, 2001.
203. *Сайтбаева Э.Р.* Теоретические основы самоопределения педагога-профессионала. — М., 2000.
204. *Самоненко Ю.А.* Психология и педагогика. — М., 2001.
205. *Сверчкова Р.Т.* На что жалуетесь, машина? — М., 1985.
206. *Сверчкова Р.Т.* Психологический анализ процесса постановки технического диагноза. Автореф. дис. канд. психол. наук. — М., 1975.
207. *Семенов И.Н.* Акмеология — новое направление комплексных исследований в современном человекознании // Общественные науки и современность. 1998, № 3.
208. *Серкин В.П.* Невроз отложенной жизни (НОЖ) и северный невроз // Учен. зап. кафедры психологии Северного международного университета. Вып. 1. — Магадан, 2001.
209. *Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю.* Управление персоналом. — СПб., 2000.
210. *Смирнов И.П., Ткаченко Е.В.* Современный учащийся НПО. Всероссийское социологическое исследование. — М., 2002.
211. *Смирнов ИЛ.* Человек—образование—профессия—личность. — М., 2002.
212. *Смирнов С.Д.* Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. — М., 2001.

213. *Смирнов А.И.* Художник-реставратор // Сто профессий для Ленинграда и Ленинградской области. Сб. под ред. Е.А. Климова. — Л., 1983.
214. *Соколова ЕЛ.* Психотерапия. Теория и практика. — М., 2002.
215. *Солнцева Г.Н., Корнилова Т. В.* Риск как характеристика действий субъекта. — М., 1999.
216. *Солнцева Г.Н.* Психологический анализ проблемы принятия решения. — М., 1985.
217. Социальные и психологические проблемы активизации человеческого фактора в народном хозяйстве. Тезисы докладов Всесоюзной научно-практической конференции. Части 1 и 2. Отв. ред. Е.А. Климов. — М., 1987.
218. *Стрелков Ю.К.* Инженерная и профессиональная психология. — М., 2001.
219. *Строкина А.Н., Пахомова В.А.* Антропо-эргономический атлас. — М., 1999.
220. *Субботский Е.В.* Ребенок открывает мир. — М., 1991.
221. *Толочек В.А.* Стили профессиональной деятельности. — М., 2000.
222. *ТондиА.* Иезуиты. — М., 1955.
223. *ТютюнникВ.И.* Начальный этап онтогенеза субъекта творческого труда. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. — М., 1994.
224. *Уварова Л.И.* Научный прогресс и разработка технических средств. — М., 1973.
225. Управление персоналом. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. Изд. 2-е. — М., 2001.
226. *Фельдштейнд.И.* Психология взросления. Структурно-содержательные характеристики процесса развития личности. Избр. труды. — М., 1999.
227. Философский энциклопедический словарь. — М., 1983.
228. *Фокин В.А., Фокина Р.А.* Эмпирическая верификация типологии конфликтов// Мир психологии. 1997, № 3.
229. *Фонарев А.Р.* Основные показатели деформаций личности профессионала // Ежегодник Российского Психологического Общества. Психология и ее приложения. Т. 9, вып. 3. Психология как профессия (исследователь, практик). — М., 2002.
230. *Фонарев А.Р.* Психология личностного становления профессионала. — М., 1998.
231. *Форманюк Г.В.* Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. — 1994, № 6.
232. Формирование системного мышления в обучении. Под ред. З.А. Решетовой. — М., 2002.
233. *Фукин А.И.* Психологические особенности деятельности слесарей-сборщиков конвейерного производства. — Набережные Челны, 1995.
234. *Хомская Е.Д., Ефимова И.В., Будыка Е.В., Ениколопова Е.В.* Нейропсихология индивидуальных различий. Учебное пособие. — М., 1997.

235. Чангли И.И. Труд. — М., 1979.
236. Частотный словарь русского языка. Под ред. Л.Н. Засориной. — М., 1977.
237. Чебышева В.В. Психология трудового обучения. — М., 1983.
238. Черепанов И.М. Моя судьба — в судьбе отечества. О прошлом и о себе. — М., 2001.
239. Чернышева О.Н. Эргономические основы проектирования рабочих мест. — М., 1983.
240. Чечкова А.В. Социально-психологическая адаптация персонала к организационной культуре исправительных учреждений. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Рязань, 2001.
241. Чистякова С.Н., Умовская И.А., Шалавина Т.Н. и др. Методика преподавания курса «Твоя профессиональная карьера». 2-е изд. — М., 1999.
242. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. — М., 1982.
243. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. — М., 1994.
244. Шевалев Н.А. Современное положение вопроса о безопасности фабрично-заводских работ // Труды Второго Всероссийского съезда фабричных врачей и представителей фабрично-заводской промышленности. — М., 1911, вып. 1.
245. Шмелев А.Г. — Психодиагностика личностных черт. — М., 2002.
246. Шмелев Н.П. Сильвестр. Домострой. — М., 1996.
247. Штайльманн Клаус. Новая философия бизнеса. В трех томах. Перевод с немецкого. Научн. редакторы Н.И. Дряхлов, В.А. Давыденко, В.Д. Хартманн. — Москва—Берлин, 1998.
248. Щукин М.Р. О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности // Вопр. психологии. — 1984, № 6.
249. Энгельмейер П.К. О проектировании машин. Психологический анализ // Зап. Русск. Технич. Об-ва, 1890. Вып. II.
250. Энциклопедия профессионального образования в трех томах. Научн. ред. С.Я. Батышев. — М., Т. 1, 1998. Т. 2 и 3, 1999.
251. Эргономика. Под ред. А.А. Крылова и Г.В. Суходольского. — Л., 1988.
252. Эргономика: принципы и рекомендации. Преде, ред. совета В.М. Мунипов. Изд. 2-е. — М., 1983.
253. Эсаулов А.Ф. Психология решения задач. — М., 1972.
254. Эсаулов А.Ф. Проблемы решения задач в науке и технике. — Л., 1979.
255. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. — М., 1978.
256. Якунина Ю.Е. Исследование критериев эффективности профессиональной деятельности учителей // Учен. зап. кафедры психологии Северного международного университета. Вып. 1. — Магадан, 2001.
257. Ясвин В.А. Образовательная среда. От моделирования к проектированию. — М., 1997.

Учебное издание

Евгений Александрович Климов

ПУТИ В ПРОФЕССИОНАЛИЗМ
(Психологический взгляд)

Учебное пособие